

зования в регионе создает все предпосылки для обеспечения процесса формирования у всего населения новых ценностей, традиций и подходов к жизнедеятельности всего общества в целом и каждого отдельного человека в частности.

Таким образом, успех перехода к концепции устойчивого развития зависит от ее адаптации к особенностям культур различных регионов, которые должны быть досконально изучены и проанализированы, а также от восприятия этими культурами необходимых преобразований и изменений, нахождения компромиссов, полного использования возможностей и эффективности реализации принципов устойчивого развития. При этом сохранение культурного наследия, его развитие и преумножение является приоритетной задачей устойчивого развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Джумантаева, Т.А. Полацкі музейны штогоднік : зб. навук. арт. за 2010 год / Т.А. Джумантаева, А.У. Шумовіч, Т.Р. Смірнова / Навукова-інфармацыйны аддзел НППКМЗ. – Полацк, 2011.
2. Витебская область [Электронный ресурс] // Туризм и отдых в Беларуси. – Режим доступа: <http://belarustourism.by/regions/vitebsk-region/> – Дата доступа: 11. 09. 2015.
3. Витебская область в цифрах : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
4. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития на период до 2030 года // Экон. бюл. Научно-исследовательского экон. ин-та М-ва экономики Респ. Беларусь. – 2015. – № 4 (214) – апрель.

УДК 331.2

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ВАЖНЕЙШЕГО ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Л.В. ПИМЕНОВА

(Представлено: канд. техн. наук, доц. А.П. КРЕМНЕВ, В.Н. СТАХЕЙКО)

Изучено содержание понятия «заработная плата» различными авторами. Рассмотрены концепции определения природы этого понятия. Приведена формулировка категории «заработная плата» в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь. Проведен анализ реализации главных функций заработной платы.

В настоящее время в рыночной экономике заработная плата является действенным инструментом, который стимулирует работника к увеличению производительности. Связь между результатами производства и заработной платой является обязательным условием эффективного функционирования предприятия [1].

На данный момент в экономической теории существует две основные концепции определения природы заработной платы.

Теоретические основы первой концепции заработной платы были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что заработная плата является ценой труда, который выступает в качестве товара и имеет естественную цену. Величина такой заработной платы определялась физическим минимумом средств существования рабочего и его семьи.

Основоположником следующей концепции был К. Маркс. Он разграничил понятия труд и рабочая сила и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности и обеспечивается процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

На современном этапе сущность понятия заработной платы как экономической категории подробно раскрыта в статье 1 Конвенции Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы», заключенной в Женеве 01.07.1949 г. (вступила для РБ в силу 04.08.1962 г.). Согласно данной статье понятие «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель

уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны [2].

Согласно ст. 57 ТК РБ заработная плата представляет собой вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [3].

Современный экономический словарь толкует заработную плату как часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем.[4]

Совершенствованием категории «заработная плата» занимаются и многие белорусские ученые. Н.Н. Авсеенко уточняет понятие «заработная плата», понимая под ним вознаграждение за труд, которое определяется содержанием, включая стоимость труда на рабочем месте, и соответствующими требованиями, предъявляемыми к работнику, имеющими определенное значение для данного вида деятельности и влияющими на результаты труда [5]. Данное определение затрагивает один из основополагающих принципов заработной платы, согласно которому существует дифференциация заработной платы в зависимости от качества, величины и эффективности трудового вклада работника в результаты деятельности субъекта [6].

Т.Н. Долинина предлагает еще одну трактовку категории «заработная плата». Она считает, что заработная плата является результатом процесса оплаты труда и представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его человеческого капитала (ресурса труда), выступающий в виде денежного потока определенной интенсивности. Интенсивность этого потока определяется как качеством ресурса труда, так и эффективностью управления процессами труда и его оплаты [7].

В рамках интеграционных процессов в странах ЕС и СНГ и необходимости сближения нормативно-правовых актов наших стран, стоит обратить внимание на определение заработной платы приведенное в ст. 129 Трудового кодекса РФ, где заработная плата трактуется как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [8].

Таким образом, заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также учитывая величину и эффективность трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия.

О значении заработной платы также можно судить по функциям, которые она выполняет. В современной экономической литературе существует великое разнообразие функций, таких как воспроизводственная, социальная, стимулирующая, регулирующая, статусная, производственно-долевая, социально-психологическая, учетно-производственная, нравственно-воспитательная и др. В качестве основных из них можно выделить стимулирующую, воспроизводственную и регулирующую функции.

Воспроизводственная функция определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения работников набором материальных благ, достаточных для воспроизводства их рабочей силы. Важная роль в реализации этой функции принадлежит государству, которое устанавливает обязательный для нанимателей минимальный уровень оплаты труда [6]. В нормальных условиях минимальный уровень оплаты труда должен соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящие в потребительскую корзину, включая не только физиологические потребности, но и обеспечение квалификационного роста и развития творческого потенциала работника.

Регулирующая функция заработной платы воздействует на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и степень их занятости. Эта функция учитывает интересы работодателя и работника, находя балансовое равновесие между ними. Регулирование заработной платы осуществляется путем следования принципу дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности.

Реализация стимулирующей функции направлено на установление уровня заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда. Стремление человека улучшить свое благосостояние, удовлетворить разные потребности побуждают его к активной трудовой деятельности, повышению качества своей рабочей силы, и полной реализации своего трудового потенциала, большей результативности работы. При таких условиях заработная плата может стать основным фактором мотивации высокоэффективной работы через установление непосредственной зависимости заработной платы от количества и качества труда. Реализация этой функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности предприятия [9].

Следует отметить, что в настоящее время системы оплаты труда, действующие на предприятиях, зачастую вообще не связаны с конечными результатами труда. Дифференциация в заработной плате осуществляется преимущественно на основании формальных показателей (количество «отработанных» часов, «стаж работы», качество образования). Они лишь могут предположительно с большей или меньшей вероятностью свидетельствовать о высоком качестве труда конкретного работника и недостаточно отражают непосредственные реальные достижения и результаты труда.

Таким образом, проведенный нами теоретический анализ позволяет утверждать, что дальнейшие исследования в области заработной платы и нахождения путей возвращения ее роли как инструмента регулирования эффективности производства и воспроизводства человеческого потенциала, должно привести к росту производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белавин, Д.Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 80.00.01/ Д.Я. Белавин ; Казан. гос. финансово-экон. ун-т. – Казань, 2008. – 26 с.
2. Баранашник, А.В. Правовые аспекты начисления заработной платы / А.В. Баранашник // Экономика. Финансы. Управление. – 2013. – № 2. – С. 37—47.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [по состоянию на 10.10.2013 г.]. – Минск : Амалфея, 2013. – 256 с.
4. Райсберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райсберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 479 с.
5. Авсеенко, Н.Н. Система оплаты труда медицинских работников: оценка и развитие [Электронный ресурс] / Н.Н. Авсеенко : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – 2013. – Режим доступа: http://miu.by/userfiles/file/Aspirantura/synopsis/2013/2013-09-27_080005_avseenko.pdf. – Дата доступа: 28.09.2015.
6. Витун, С.Е. Понятие категории «заработная плата» и реализация ее функций в современных условиях в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / С.Е. Витун, А.Л. Воронович // Экономика и управление. – 2014. – № 1. – Режим доступа: <http://elibrary.miu.by/journals/item.eiup/issue.37/article.5.html>. – Дата доступа: 28.09.2015.
7. Долинина, Т.Н. Оплата труда в воспроизводственном процессе: модель функционально-факторного цикла [Электронный ресурс] / Т.Н. Долинина // БГТУ. – 2012. – Режим доступа: <https://www.belstu.by/booklibrary/list/science-publication/oplata-truda-v-voisproizvodstvennom-processe-model-funkcionalno-faktornogo-sikla.html>. – Дата доступа: 11.10.2013.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Правовая навигационная система «Кодексы и законы Российской Федерации». – 2007. – Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/> – Дата доступа: 26.09.2015.
9. Шваков, Е.Е. Экономика труда : учеб.-метод. пособие / Е.Е. Шваков, О.Н. Швакова. – Горно-Алтайск : РИО «Универ-Принт», 2005. – 124 с.

УДК 331.23

АНАЛИЗ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Л.В. ПИМЕНОВА

(Представлено: канд. техн. наук, доц. А.П. КРЕМНЕВ, В.Н. СТАХЕЙКО)

Рассмотрены существующие формы и системы оплаты труда в строительной отрасли. Изучен мировой опыт в стимулировании труда работников. Сформулированы принципы совершенствования системы оплаты труда с целью повышения его производительности.

Совершенствование системы оплаты труда на предприятии приводит к стимулированию работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата, повысив при этом конкурентоспособность предприятия. Сложившиеся в строительных организациях системы оплаты труда зачастую не связаны с его производительностью. Это приводит к снижению мотивации работников организации, повышению издержек производства и в конечном итоге к банкротству предприятий. Разработка новых и практическое применение наиболее эффективных форм и систем оплаты труда на основе современных информационных технологий является важной народнохозяйственной задачей.

В строительной отрасли Республики Беларусь наибольшее распространение получила тарифная система и две основные формы оплаты труда: сдельная и повременная [1].

Тарифная система основана на совокупности нормативно установленных ставок и тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми устанавливается и измеряется уровень заработной платы работников.