

Первую модель можно считать идеальной. В масштабах государства она не порождает инфляции, а для предприятия содержит стимул к повышению производительности труда его работников. На практике такое соотношение поддерживать трудно.

Вторая ситуация не должна порождать инфляцию, но не содержит стимула к повышению производительности труда.

Если темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, то такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию. Слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что так же приводит к снижению его производительности.

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволяет повышать его производительность, а, следовательно, эффективность использования рабочей силы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Информационный сайт. – Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Заработная\\_плата#cite\\_note-1](http://ru.wikipedia.org/wiki/Заработная_плата#cite_note-1).
2. Информационный сайт. – Режим доступа: <http://naryaterochku./lib/economika/microeconomika/uroven-zarplat.html>.
3. Инструкция о составе фонда заработной платы и прочих выплат : приказ министра статистики и анализа Респ. Беларусь, 11.12.1998 г., № 293.
4. Информационный сайт. – Режим доступа: <http://lib.vvsu.ru/books/Bakalavr02/page0275.asp>.
5. Информационный сайт. – Режим доступа: [http://zp.by/number/2006/12/sistema\\_oplatruda/](http://zp.by/number/2006/12/sistema_oplatruda/).
6. Информационный сайт. – Режим доступа: <http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2012/ep/content/file41.htm>.

УДК 712.4:692.238

### ЭФФЕКТИВНО ДЕЙСТВУЮЩАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

*Е.Г. ЖОЛУДОВ, А.С. СЕКИРАШ*  
(Представлено: *В.Н. СТАХЕЙКО*)

*Рассмотрены системы оплаты труда, достоинства и недостатки формы оплаты труда на конкретном примере предприятия НРСМУ, причины по которым выбрана данная система.*

Открытое Акционерное Общество «Новополоцкое ремонтно-строительно-монтажное управление» (далее – Общество) имеет более чем 40-летнюю историю и ведет отчет начала своей деятельности с 24 мая 1968 года. На основании Приказа Витебского областного территориального фонда госимущества № 137 от 12.12.2002 года создано Открытое Акционерное Общество «Новополоцкое ремонтно-строительно-монтажное управление» путем преобразования РУП «НРСМУ» в соответствии с законодательством о приватизации государственного имущества и законодательством об акционерных обществах.

Общество является юридическим лицом, основной вид деятельности – проведение капитальных, текущих ремонтов, капитальное строительное, работы по реконструкции, расширению и техническое перевооружению объектов нефтехимического комплекса и других объектов производственного назначения. Комплекс производственных зданий и цехов ОАО «НРСМУ» расположен на земельном участке площадью почти 8 гектаров.

В составе производственных подразделений ОАО «НРСМУ» имеются три линейных участка: два строительных и один монтажный, которые обеспечивают выполнение всего комплекса строительно-монтажных работ. В структуру Общества входят - подсобное производство, имеющее деревообрабатывающий цех, пилораму, растворобетонный узел, и цех металлоконструкций, обеспечивающие продукцией строительные и монтажные участки; кроме того, подсобным производством осуществляется реализация продукции, работ и услуг для населения. Для обеспечения всех подразделений Общества строительными механизмами и транспортными средствами имеется участок транспорта и механизации.

ОАО «НРСМУ» является генподрядной организацией и осуществляет подрядный способ ведения работ, путем заключения между заказчиком и подрядчиком договора на весь комплекс выполнения работ. Все взаимоотношения между участниками процесса регулируются «Правилами заключения и исполнения договоров (контрактов) строительного подряда», утвержденными Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 сентября 1998 г. № 1450. В договоре оговариваются взаимные обяза-

тельства сторон и ответственность за их выполнение, порядок ведения работ, обеспечение материально-техническими ресурсами, регламентируются условия проведения работ [1].

Нами была рассмотрена система и форма оплаты труда на предприятии НРСМУ. На предприятии НРСМУ принята смешенная система оплаты труда. К смешенной системе оплаты труда относятся система «плавающих» окладов, комиссионная форма оплаты труда, дилерский механизм.

Сдельную оплату труда целесообразно использовать на тех участках и видах работ, где возможно нормирование и учет индивидуального или коллективного вклада и конечного результата производства, увеличение объема зависит от уровня квалификации работника. Она позволяет стимулировать увеличение количества производимой продукции (услуг, работ), так как труд работника оплачивается по сдельным расценкам, которые определяются на основании установленных часовых ставок и норм времени (выработки), в соответствии с количеством произведенных изделий или операций.

Применение сдельной формы оплаты труда экономически целесообразно при наличии:

- 1) расчетно-аналитической системы нормирования труда и правильной тарификации работ, т.е. при наличии большого удельного веса технически обоснованных норм времени и правильно определенного диапазона межразрядного тарифного коэффициента;
- 2) хорошо поставленного учета количественных результатов труда, исключающих всякого рода приписки и искусственное завышение объема выполненных работ;
- 3) реальных возможностей для рабочих перевыполнять установленное задание без изменения (нарушения) технологического процесса;
- 4) организации труда, исключающей перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, и т. п.

Применение сдельной оплаты труда требует обязательного наличия либо норм времени, либо норм выработки. За каждую единицу продукции в натуральном измерении (метр, штуку, тонну) устанавливается определенная сдельная расценка, которая рассчитывается путем деления расчетной ставки данного разряда в часах, или в днях на установленную норму выработки за тот же период.

В зависимости от принятой на производственном участке системы учета результатов труда (по отдельным рабочим местам или бригады в целом) применяют две разновидности сдельной формы оплаты труда:

- индивидуальную
- бригадную (коллективную).

На предприятии НРСМУ принята система оплаты труда «плавающих» окладов.

Система «плавающих» окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц. При этом обязательно учитывается личный вклад каждого конкретного работника в результаты труда.

Критерии, в соответствии с которыми определяется конкретный размер оклада в текущем месяце, устанавливаются в локальных нормативно-правовых актах. Критерии определяют зависимость заработка работников от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату заработной платы.

Принцип «плавающих» окладов заключается в том, что фиксированной является минимальная (исходная) величина оклада, а остальная часть заработка становится переменной («плавающей») в зависимости от результатов деятельности [2].

Данная система оплаты труда стимулирует ежемесячное повышение производительности труда и качества продукции.

Размер оклада специалиста, к примеру, может повышаться (или понижаться) за каждый процент роста (или снижения) выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг), производительности труда при условии выполнения задания по выпуску продукции, по иным показателям.

Решение о повышении (понижении) оплаты труда на определенный коэффициент может приниматься руководителем организации в текущем месяце, как по итогам работы за предыдущий месяц на текущий месяц, так и по итогам работы за предыдущий квартал на следующий квартал, по итогам работы за полугодие на следующее полугодие и т.д.

Данная система выбрана из-за того что она основана на ежемесячном определении размера оклада работника в зависимости от результатов труда на обслуживаемом участке (роста или снижения производительности труда, повышения или снижения качества продукции (работ, услуг), выполнения или невыполнения норм труда и др.). Соответственно, размер зарплаты зависит от качества выполнения сотрудником его должностных обязанностей.

Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты [3].

Одна из самых серьезных проблем в этой области – отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. У наших работ-

ников, в отличие от западных, при низкой зарплате стимулы к производительному труду крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стремление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки.

С другой стороны, высокая зарплата в развитых странах вынуждает предприятия искать и находить резервы повышения производительности труда (механизировать труд, лучше его организовать и т.п.), в результате чего увеличиваются возможности для нового повышения зарплаты. А, поскольку, налогообложение доходов прогрессивное, государственный бюджет пополняется.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, глубокое изучение Западного, и Японского опыта, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же, в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Информационный сайт. – Режим доступа: <http://nrsmu.by>.
2. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 21 октября 2011 г. № 104.
3. Положение о порядке применения многокритериальной рейтинговой оценки трудового вклада в оплате труда рабочих ОАО «СРСУ-3 г. Новополоцк».

УДК 332.146.2

### ДИАГНОСТИКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

**В.А. ПОНОМАРЕВА**

*(Представлено: канд. экон. наук, доц. А.Р. ЛАВРИНЕНКО)*

*Рассмотрены основные законы и закономерности развития экономических систем. Определена их сущность и особенности. Приведено определение категории развитие и выявлена взаимосвязь между развитием организации в целом и ее инновационным развитием. Исследуя развитие организации на основе данных законов, можно определить, на каком этапе развития находится организация и, исходя из этого, сформировать инновационную политику и стратегию организации на перспективу.*

Движение по пути экономического развития как страны в целом, так и отдельных хозяйствующих субъектов в частности будет тем успешнее, чем лучше мы оценим и познаем общественный путь развития, который присущ цивилизованному обществу на современном этапе его существования.

На сегодняшний день ситуация, сложившаяся в мировой экономике, говорит о том, что инновационная составляющая развития организаций является основным источником роста и способствует повышению уровня конкурентоспособности продукции и организации в целом.

На основании оценки текущего и перспективного состояния уровня инновационного развития можно определить стратегию организации и осуществлять оперативное управление инновационной деятельностью.

Несмотря на особое внимание ученых к вопросам оценки уровня инновационного развития, научные разработки в этой области далеки от завершения, так как не обоснованы критерии и показатели для такой оценки, отсутствует единое мнение по вопросу о содержании и его структуре, практически отсутствует инструментарий принятия эффективных управленческих решений, связанных с инновационной деятельностью организаций.

Для проведения диагностики инновационного развития экономических систем необходимо разобрататься на основании каких основных законов и закономерностей происходит их развитие в общем, и что представляет собой категория «развитие».

Термин «развитие» понимается по-разному, поэтому определим его сущность. В чисто экономическом понимании развитие означает способность экономики, долгое время находившейся в состоянии относительного статического равновесия, создавать импульсы и поддерживать годовые темпы роста валового внутреннего продукта (ВВП) на уровне 5 – 7% и более. В 1970 годы к показателю ВВП добавились такие показатели, как масштабы нищеты, неравенства, безработицы и т.п., характеризующие качество жизни или развития.