

отношение средней заработной платы и прожиточного минимума – рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости. Снижается стимулирующая функция заработной платы. В настоящее время нет прямой связи между финансовым положением организаций и заработной платой работников этих организаций. Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет значительную роль в оплате труда, но в данное время удельный вес заработной платы по тарифу снижается в общей заработной плате при росте доли различных доплат, чаще наблюдается использование повременной формы оплаты труда. Усиление стимулирующей функции оплаты труда требует совершенствования организации оплаты труда и в первую очередь – тарифной системы. Применение сдельной формы оплаты труда сдерживают ограничения, устанавливаемые законодательно. Так, сумма заработной платы, начисляемой по нормативу от объема выполненных работ, например, в строительстве, распределяемая по коэффициенту трудового участия, может относиться на себестоимость работ в размере до 30% от суммы тарифных ставок, должностных окладов, что также не стимулирует роста производительности труда, развития организации.

Одной из значительных проблем в организации заработной платы является ее систематическая невыплата в отдельных отраслях, особенно в сельском хозяйстве, что привело к повышению значимости других источников дохода населения – подсобного хозяйства, пособий, дотаций, компенсаций, других доходов.

Рыночная экономика требует эффективных методов управления персоналом организации, среди которых большое значение имеет социальное развитие коллектива – строительство жилья, оплата коммунальных услуг, организация питания работников, культурное и бытовое обслуживание, расходы на оздоровительные мероприятия.

Совершенствование оплаты труда

*Лукашенко К. И., студ. III к. БГСХА,
науч. рук. Короленко О. Н., канд. эк. наук, доц.*

Рассматривая проблемы оплаты труда, одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремится сократить свои издержки. Поэтому в настоящее время важной становится проблема правильной организации оплаты труда и возможности ее совершенствования. Возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда рабочих и служащих: на основе существенного повышения стимулирующего

воздействия тарифной оплаты; на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат; на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия.

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда. При этом подходе все надтарифные выплаты, и прежде всего премии, должны выплачиваться за результаты, превышающие норму труда. Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно или их можно повысить лишь незначительно. При этом повышение жесткости нормирования труда, требований к интенсивности труда и более высокой загрузке работников сопровождается, чаще всего, незначительным ростом тарифной оплаты. Третий вариант совершенствования организации заработной платы предпочтительнее, если он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда. В чистом виде третий вариант может применяться достаточно редко, однако он может эффективно дополнять первые два.

Вопросы совершенствования организации труда и его оплаты занимают одно из ведущих мест в процессе осуществления предприятием финансово-хозяйственной деятельности, ведь это способствует как эффективной деятельности организации, так и стимулированию ее работников.

Конкурентоспособность экспортных услуг Республики Беларусь

*Лукиша Н. Ю., студ. IV к. БГЭУ,
науч. рук. Курадовец А. И., канд. эк. наук, доц.*

В настоящее время одна из самых главных экономических задач, которая стоит перед Республикой Беларусь – это обеспечение положительного сальдо торгового баланса. Немалую роль в этом должен сыграть экспорт товаров и услуг. В 2011 году положительное сальдо торговли услугами на 55,9% компенсировало отрицательное сальдо торговли товарами, что подчеркивает важность вклада экспортных услуг в обеспечение сбалансированности внешней торговли [2].