

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Кафедра международного туризма

АЛТИБАРМАХЯН

Диана Оганесовна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА В
ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ
ЧУП «СЧАСТЛИВЫЙ ВЫБОР»)**

Дипломная работа

Научный руководитель:
Доктор экономических наук,
профессор
Давыденко Л.Н.

Допущена к защите

«__»_____2021 г.

Заведующий кафедрой международного туризма

Доктор исторических наук, доцент Л.М. Гайдукевич

Минск, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ.....	10
1.1 Сущность системы оплаты труда, ее основные виды и формы	10
1. 2Структура заработной платы.....	24
1. 3Формы оплаты труда.....	27
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ С УЧЕТОМ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	33
2.1 Специфика оплаты труда в коммерческих организациях.....	33
2.2 Особенности оплаты труда в организациях общественного питания на примере ЧУП «Счастливый выбор».....	39
ГЛАВА 3 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ.....	44
3.1Возможности применения гибких систем оплаты труда в организациях общественного питания.....	44
3.2Рекомендации совершенствования форм оплаты труда в ЧУП «Счастливый выбор»	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	57
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	63
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	65

ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

Белстат	Национальный статистический комитет Республики Беларусь
БПМ	бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения
ББ	Всемирный банк
ВВП	Валовой внутренний продукт
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ЕКСД	Единый квалификационный справочник должностей служащих
ЕТКС	Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
ЕТС	Единая тарифная сетка
ЛНПА	Локальные нормативные правовые акты
МВФ	Международный валютный фонд
МЗП	Минимальная заработная плата
МОТ	Международная организация труда
ППС	Паритет покупательной способности
СНГ	Содружество Независимых Государств
СССР	Союз Советских Социалистических Республик

РЕФЕРАТ

1. Структура и объем дипломной работы

Дипломная работа состоит из задания на дипломную работу, оглавления, перечня условных обозначений, реферата дипломной работы, введения, трех глав, заключения, 10 иллюстраций, 6 таблиц, 2 приложений, списка использованных источников. Общий объем работы составляет 65 страниц. Список использованной литературы занимает 6 страниц и включает 53 позиции.

2. Перечень ключевых слов

ОПЛАТА ТРУДА, СТРУКТУРА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ, ФУНКЦИИ И СТРУКТУРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, УПРАВЛЕНИЕ ОПЛАТОЙ ТРУДА, УРОВЕНЬ ЖИЗНИ, УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ.

3. Текст реферата

Объект исследования – предприятие общественного питания (ЧУП «СЧАСТЛИВЫЙ ВЫБОР»).

Предмет исследования – система оплаты труда в данной организации.

Цель исследования – изучение и совершенствование основных форм оплаты труда в организациях общественного питания на примере ЧУП «СЧАСТЛИВЫЙ ВЫБОР».

Методы исследования. В работе использованы общенаучные методы (обобщение, анализ, сравнение).

Полученные итоги и их новизна. Проведена сравнительная оценка структуры доходов населения Республики Беларусь как со странами-членами СНГ, так и некоторыми западными странами. Выявлена существенная дифференциация в оплате труда работников по видам экономической деятельности. Разработана особая модель организации труда, упрощающая процесс начисления оплаты труда на предприятии за счет уменьшения составляющих заработной платы. Данная модель способна обеспечить рост эффективности труда и конкурентоспособности организации за счет повышения мотивации работников к труду. Разработана анкета для анализа эффективности системы организации оплаты труда на предприятии, а также предложено использование коэффициента трудового участия.

Достоверность материалов и результатов дипломной работы. Использованные материалы и результаты дипломной работы являются достоверными. Работа выполнена самостоятельно.

Рекомендации по использованию результатов работы. Итоги работы могут быть использованы для разработки институциональной теории оплаты труда и связанных с нею прикладных вопросов управления оплатой труда.

РЭФЕРАТ

1. Структура і аб'ём дыпломнай работы

Дыпломная работа складаецца з задання на дыпломную работу, зместа, пераліку ўмоўных абазначэнняў, рэферата дыпломнай работы, уводзінаў, трох глаў, заключэння, 10 ілюстрацый, 6 табліц, 2 дадаткаў, спісу выкарыстанай літаратуры. Агульны аб'ём работы складае 65 старонак. Спіс выкарыстанай літаратуры займае 6 старонак і ўключае 53 пазіцыі.

2. Пераклік ключавых слоў

АПЛАТА ПРАЦЫ, СТРУКТУРА ДАХОДАЎ НАСЕЛЬНІЦТВА, ФУНКЦЫІ І СТРУКТУРА ЗАРОБКАЎ, ФОРМЫ І СІСТЭМЫ АПЛАТЫ ПРАЦЫ, ПРАДУКЦЫЙНАСЦЬ ПРАЦЫ, КІРАВАННЕ АПЛАТАЙ ПРАЦЫ, УЗРОВЕНЬ ЖЫЦЦЯ, УСТОЙЛІВАЕ РАЗВІЦЦЁ.

3. Тэкст рэферата

Аб'ект даследавання – прадпрыемства грамадскага харчавання (ПУП «ШЧАСЛІВЫ ВЫБАР»).

Прадмет даследавання – сістэма аплаты працы ў дадзенай арганізацыі

Мэта даследавання – вывучэнне і ўдасканаленне асноўных формаў аплаты працы ў арганізацыях грамадскага харчавання на прыкладзе ПУП «ШЧАСЛІВЫ ВЫБАР».

Метады даследавання. У дыпломнай рабоце скарыстаны агульнанавуковыя метады (абагульненне, аналіз, параўнанне).

Атрыманыя вынікі і іх навізна. Праведзена параўнанне структуры даходаў насельніцтва Рэспублікі Беларусь як з краінамі-чальцамі СНД, так і некаторымі заходнімі краінамі. Выяўлена істотная дыферэнцыяцыя ў аплаце працы работнікаў па відах эканамічнай дзейнасці. Распрацавана асаблівая мадэль арганізацыі працы, якая спрашчае працэс налічэння аплаты працы на прадпрыемстве за кошт памяншэння складнікаў заробка. Дадзеная мадэль здольная забяспечыць рост эфектыўнасці працы і канкурэнтаздольнасці арганізацыі за кошт павышэння матывацыі работнікаў да працы. Распрацавана анкета для аналізу эфектыўнасці сістэмы арганізацыі аплаты працы на прадпрыемстве, а таксама прапанавана выкарыстанне каэфіцыента працоўнага ўдзелу.

Дакладнасць матэрыялаў і вынікаў дыпломнай работы. Выкарыстаныя матэрыялы і вынікі дыпломнай работы з'яўляюцца дакладнымі. Праца выканана самастойна.

Рэкамендацыі па выкарыстанні вынікаў работы. Вынікі работы могуць быць выкарыстаны для распрацоўкі інстытуцыйнай тэорыі аплаты працы і звязаных з ёю прыкладных пытанняў кіравання аплатай працы.

ABSTRACT

1. Structure and scope of the diploma work

The diploma work consists of diploma work assignment, table of contents, list of symbols, diploma work summary, introduction, 3 chapters, conclusion, 10 illustrations, 6 tables, 2 addendums and list of references. Total scope of work is 65 pages. The list of references occupies 6 pages and includes 53 positions.

2. Keywords

REMUNERATION, POPULATION INCOME STRUCTURE, FUNCTIONS AND STRUCTURE OF WAGES, FORMS AND SYSTEM OF REMUNERATION, LABOR PRODUCTIVITY, REMUNERATION MANAGEMENT, LIVING STANDARDS, SUSTAINABLE DEVELOPMENT.

3. Summary text

The object of the research is a public catering enterprise (CHUP "Schastlivy Vybor").

The subject of the research is the remuneration system in this organization.

The purpose of the research is to study and improve the main forms of remuneration in public catering organizations using the example of the private unitary enterprise "Schastlivy Vybor".

Methods of research. The work used general scientific methods (generalization, analysis, comparison).

The results of the work and their novelty. A comparative assessment of the structure of incomes of the population of the Republic of Belarus is carried out both with the CIS member states and some Western countries. Revealed a significant differentiation in the remuneration of workers by types of economic activity. A special model of labor organization has been developed, which simplifies the process of calculating wages at the enterprise by reducing the components of wages. This model is able to ensure the growth of labor efficiency and competitiveness of the organization by increasing the motivation of workers to work. A questionnaire has been developed to analyze the effectiveness of the system of organizing labor remuneration at the enterprise, and the use of the coefficient of labor participation has been proposed.

Authenticity of the materials and results of the diploma work. The materials used and the results of the diploma work are authentic. The work has been put through independently.

Recommendations on the usage. The results of the work can be used to develop an institutional theory of remuneration and related applied issues of remuneration management.

ВВЕДЕНИЕ

Труд принято считать важнейшей составной частью экономики. Он представляется собой как товар. Ведь работник, продавая свою рабочую силу, в процессе труда создаёт новые качества и дополнительное количество материальных ценностей. Им создаётся добавленная стоимость, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже. Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях. Зачастую в структуре доходов населения преобладает заработная плата.

Заработная плата представляет собой совокупность всех вознаграждений, которые могут быть представлены в денежных единицах, а также и в натуральной форме. Наниматель обязан выплатить своему работнику заработную плату в указанном размере за фактически выполненную работу, а также оплате подлежат те периоды, которые включены в рабочее время (такие как отпуск, командировки и т.д.). Заработная плата является одним из показателей обеспечения достойного уровня жизни граждан. Начиная с 1996 г. как результат замедления инфляционных процессов и улучшения финансово-экономической ситуации в Республике Беларусь начался рост как номинальной, так и реальной заработной платы.

Размер заработной платы в современном мире зависит от множества факторов: экономических, природно-климатических, географических и социальных.

Заработная плата призвана выполнять следующие важнейшие функции: воспроизводственную, распределительную, социальную, стимулирующую, инвестиционную, инновационную компенсирующую и другие функции.

Различают следующие формы оплаты труда: сдельная и повременная. Их главное отличие состоит в том, что при повременной форме оплаты труда заработная плата зависит от отработанного времени, а при сдельной от объема выполненной работы.

Различия в оплате труда зачастую связаны с качеством и количеством выполняемой работы. Уровень квалификации и профессионализм конкретного работника, условия труда и уровень рисков, личные способности работника играют достаточно важную роль в вопросах дифференциации, однако, помимо этих факторов значительное влияние имеют и другие. Дифференциация заработной платы может быть также обусловлена регионом, видами экономической деятельности, а также гендерными группами сотрудников.

Отрасль общественного питания отстает по сравнению с остальными сферами материального производства в размерах оплаты труда. Поэтому вопрос совершенствования оплаты труда в организациях общественного питания является наиболее острым и актуальным, так как из-за низкого уровня оплаты труда теряется заинтересованность текущих работников.

С целью улучшения материального положения работники нашей страны зачастую прибегают к частным приработкам, участию в проектах и т.д. Такая распространенность вторичной занятости имеет как свои плюсы, так и недостатки. С одной стороны, она позволяет работникам увеличивать их доход, соответственно увеличивается благосостояние как самих рабочих, так и членов их семей. Главным аргументом против дополнительной занятости является то, что она порождает уменьшение интереса работников к их основной занятости. Кроме того, из-за длительной работы не остается времени для досуга и удовлетворения культурных потребностей, что негативно сказывается на состоянии здоровья работников.

Отдельного рассмотрения заслуживают вопросы состояния здоровья трудоспособного населения нашей страны, так как именно эта группа населения является движущей силой экономики и характеризуется тенденцией к абсолютному сокращению ее численности.

Одной из негативных тенденций можно считать стабилизацию числа зарегистрированных случаев заболеваний с впервые установленным диагнозом и также числа работников трудоспособного возраста, впервые признанных инвалидами.

Обеспечение достойного уровня жизни является первостепенной задачей каждого гражданина нашей страны, соответственно государству и всем предприятиям данной отрасли необходимо установить курс на совершенствование и модернизацию механизмов установления оплаты труда. В противном случае стоит ожидать стагнацию и даже упадок отрасли общественного питания, чего ни в коем случае нельзя допустить, так как от питания зависит напрямую здоровье и работоспособность населения.

Объект исследования – предприятие общественного питания (ЧУП «СЧАСТЛИВЫЙ ВЫБОР»).

Предмет исследования – система оплаты труда в данной организации.

Цель исследования – изучение и совершенствование основных форм оплаты труда в организациях общественного питания на примере ЧУП «СЧАСТЛИВЫЙ ВЫБОР».

Данная дипломная работа предполагает решение некоторых задач:

1. проанализировать специфику и особенности применения различных форм оплаты труда в сфере общественного питания;

2. изучить возможность применения гибких систем оплаты труда, а также возможность совершенствования форм оплаты труда на модельном предприятии.

Исследование включает в себя 3 главы, каждая из которых состоит из двух или трех разделов. Первая глава представляет собой теоретические аспекты оплаты труда, обзор ее структурных элементов как в Республике Беларусь, так и других развитых и развивающихся странах, детальный анализ заработной платы и ее структурных элементов, а также возможные формы и системы оплаты труда. Вторая глава посвящена детальному анализу формирования заработной платы в системе общественного питания с учетом изменений законодательства. Третья глава полностью посвящена актуальному процессу начисления заработной платы на модельном предприятии : рассматриваются существующие проблемы и предлагаются пути модернизации и совершенствования текущей формы оплаты труда .

Для написания данной курсовой использовались учебные пособия разных авторов: Л.Н. Давыденко, В.Н. Шимов, В.М. Соколинский, Т.М. Неровная, .В. Азаренко, Т.В. Михолап, Т. Н. Долинина, и других. Также в качестве источников были использованы официальные отечественные и зарубежные сайты.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

1.1 Сущность системы оплаты труда, ее основные виды и формы

В соответствии с Методикой по расчету общего объема денежных доходов и реальных располагаемых денежных доходов населения (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Белстата от 28.12.2017 № 147) показатели, характеризующие денежные доходы населения формируются за счет:

- оплаты труда;
- доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход;
- социальных трансфертов населению (пенсии, пособия, стипендии и другие трансферты населению);
- доходов от собственности (проценты по депозитам, дивиденды и прочие доходы от собственности);
- иных источников дохода (поступления от продажи продукции сельского хозяйства и пр.).

Для полного анализа процессов формирования и регулирования вопросов, связанных с доходами трудоспособного населения, следует различать оплату труда и заработную плату. Если рассматривать комплексно данный вопрос, то можно сказать, что оплата труда представляет собой более широкое понятие, а заработная плата является лишь логическим результатом всех процессов оплаты труда. Данный процесс достигается путем установления особых условий труда работников, оценки качества выполняемой ими работой, а также последующая выплата соответствующей заработной платы.

Иными словами оплата труда характеризует определенные отношения, которые складываются у руководителей и подчиненных по вопросу оплаты их труда. Процесс начисления и формирования оплаты труда ориентирован на создание конкурентоспособности предприятия, а также всей хозяйственной системы.

Главная составляющая доходов населения – заработная плата. Исходя из критерия социальной справедливости, государство нашей страны

установило курс на равное соотношение выплаченной зарплаты и оказанного труда для всех граждан страны.

Заработная плата является одним из показателей обеспечения достойного уровня жизни граждан. Начиная с 1996 г. как результат замедления инфляционных процессов и улучшения финансово-экономической ситуации в Республике Беларусь начался рост как номинальной, так и реальной заработной платы.

Заработная плата представляет собой совокупность всех вознаграждений, которые могут быть представлены в денежных единицах, а также и в натуральной форме. Наниматель обязан выплатить своему работнику заработную плату в указанном размере за фактически выполненную работу, а также оплате подлежат те периоды, включенные в рабочее время (такие как отпуск, командировки и т.д.).

Размер заработной платы в современном мире зависит от множества факторов: экономических, природно-климатических, географических и социальных.

Данные о динамике структуры доходов населения Республики Беларусь, приведенные в таблице 1.1 свидетельствует, что за период с 2000 года наибольший удельный вес в объеме доходов составляет заработная плата. Причем её доля в структуре доходов отличается относительной стабильностью.

Таблица 1.1 – Структура денежных доходов населения Республики Беларусь за 2000-2019 годы (в % итогу)

Годы	Оплата труда	Доходы от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход	Трансферты населению	Доходы от собственности и прочие доходы
2000	59,8	15,4	19,4	5,4
2005	65,1	8,9	22,2	3,8
2010	63,1	12,7	20,4	3,8
2015	61,7	8,2	22,8	7,3
2016	62,0	8,0	24,2	5,8
2017	63,0	8,2	23,7	5,1
2018	64,3	8,2	22,8	4,7
2019	64,4	7,6	23,4	4,6

Примечание –Источник :[2].

Рассмотрев рисунок 1.1 можно прийти к выводу, что и у других государств-участников СНГ в структуре доходов населения преобладает заработная плата .

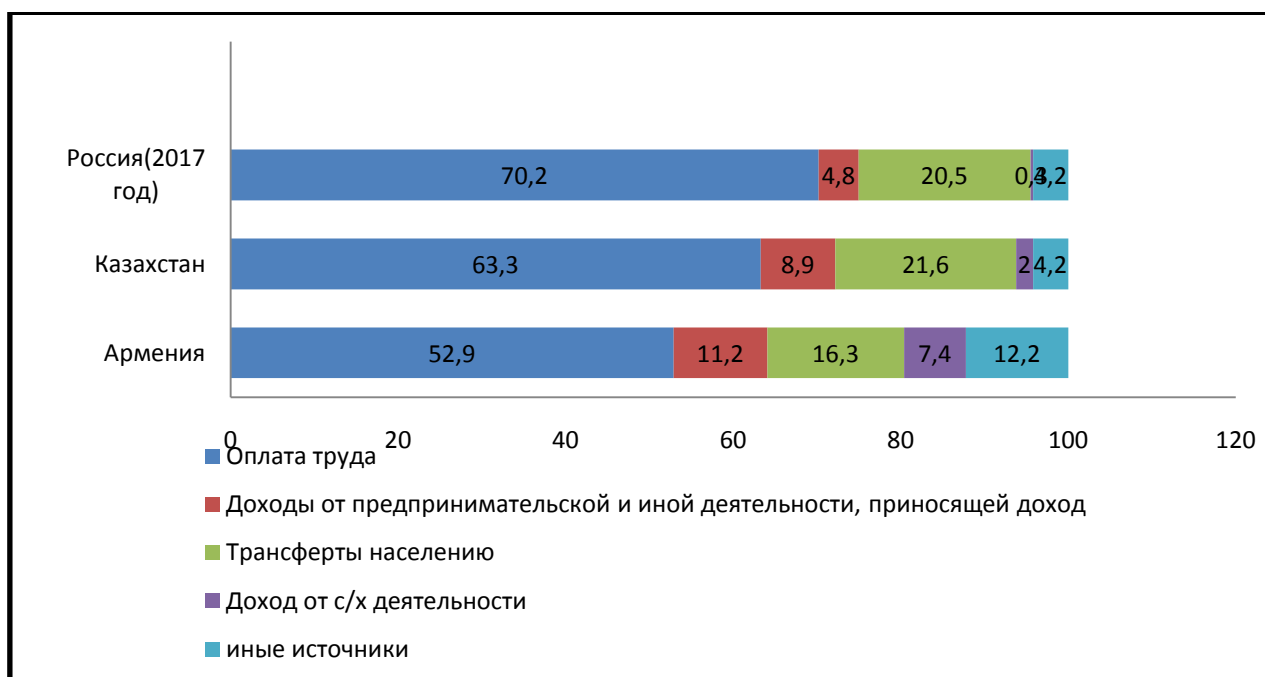


Рис. 1.1- Структура денежных доходов населения стран-членов СНГ за 2018 год (в % итогу).

Примечание-Источник:[23.,с.49]

Рассмотрев структуру доходов населения Германии в деталях (Рисунок 1.2) можно сделать соответствующие выводы: не только бывшие страны-члены СССР, но и западные соседи в своих доходах также упираются в большей степени на средства, полученные на основном месте работы.

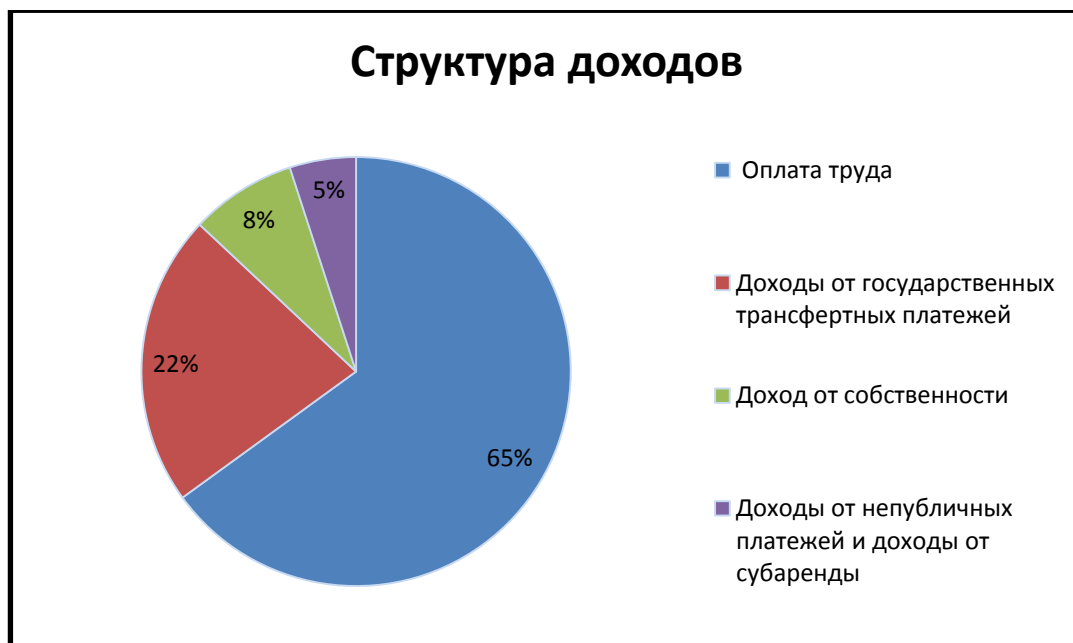


Рис. 1.2.- Структура денежных доходов населения Германии за 2019 год (в % итогу).

Примечание-Источник: [47].

Для того, чтобы сравнению структуры доходов населения Республики Беларусь было максимально правильным и емким, предлагается также сравнить данный параметр с Польшей (Рисунок 1.3).



Рис. 1.3.- Структура денежных доходов населения Польши за 2017 год (в % итогу).

Примечание-Источник:[51.,с.10]

Как видно из выше представленных рисунков и таблиц, в структуре доходов всех рассмотренных стран (Республика Беларусь, государства-участники СНГ, Германия и Польша) преобладает заработная плата.

Однако следует учесть, что заработная плата это не однозначная и фиксированная сумма, она обладает динамичностью и может характеризовать разные аспекты. Например, настоящую покупательную способность денег будет отражать номинальная заработная плата, она будет также характеризовать уровень оплаты труда конкретного работника. Сумма благ, которую работник сможет приобрести фактически на полученную заработную плату будет отражать реальная заработная плата. Учитывая человеческий фактор, для сотрудников основной приоритет направлен все-таки на повышение реальной заработной платы, так как получая больше средств люди могут повышать свой уровень жизни и открывать для себя новые возможности, такие как путешествие, более качественное жилье, персональное средство передвижения и т.д.

Индекс реальной заработной платы можно будет рассчитать как отношение номинальной заработной платы к ценам на предметы потребления и услуги (в числителе и знаменателе – индекс) .[4]

Различают следующие функции заработной платы :

1. Воспроизводственная

Выполняя определенный план работник затрачивает свою рабочую силу, поэтому заработная плата – способ компенсировать свои затраты (раб. сила) на выполнение работы, чтобы работник с новыми силами приступил к заданиям. Около 96% занятых в экономике Республики Беларусь считаются наемными работниками, и как уже было отмечено ранее, в большей степени они все не имеют других источников дохода, *поэтому полагаются большего на заработную плату*. Отсюда и возникает особая значимость выполнения заработной платой воспроизводственной функции, которая в полной мере обеспечивает такое формирование заработной платы, что ее размера будет достаточно для удовлетворения физических и моральных потребностей работников и членов их семей на должном уровне.

Согласно данным диагностики модели управления оплатой труда основная часть базовых институтов оплаты труда не способна в полной мере реализовывать данную функцию заработной платы. Исследования Всемирного банка свидетельствуют о том, что « заработная плата установленная в размере меньше 3 долларов США в час «выталкивает» человека из нормального производственного процесса, те делает его нечеловеком».[9]

Отсюда следует необходимость соответствовать рекомендациям МОТ

об установлении часовой заработной платы в размере не менее 3 долларов США. [19]. Для распознавания распространенности дополнительной занятости (почти каждый 4-ый работник в Беларуси имеет дополнительную занятость) принято изучать и анализировать проводимые социологические опросы. Главной причиной, которая побуждает население страны принимать на себя дополнительную занятость, около 80% респондентов указывают низкий уровень оплаты труда на месте основной занятости.

С целью улучшения материального положения работники нашей страны зачастую прибегают к частным приработкам, участию в проектах и т.д. [21]. Такая распространенность вторичной занятости имеет как свои плюсы, так и недостатки. С одной стороны, она позволяет работникам увеличивать их доход, соответственно увеличивается благосостояние как самих рабочих, так и членов их семей. Главным аргументом против дополнительной занятости является то, что она порождает уменьшение интереса работников к их основной занятости. Кроме того, из-за длительной работы у сотрудников не остается свободного времени и это негативно сказывается на их состоянии здоровья. [20]

Отдельного рассмотрения заслуживают вопросы состояния здоровья трудоспособного населения нашей страны, так как именно эта группа населения является основополагающей для экономики и характеризуется нежелательной тенденцией к уменьшению ее численности.

Также негативной тенденцией можно считать стабилизацию числа зарегистрированных случаев заболеваний с впервые установленным диагнозом и также числа работников трудоспособного возраста, которых работники сферы здравоохранения были вынуждены впервые признать инвалидами. [5].

Об этом свидетельствует динамично растущее население страны, оценивающее свое состояние здоровья как неудовлетворительное. Данные выборочного исследования домашних хозяйств по уровню жизни содержат следующую оценку: в 2010 году на неудовлетворительное состояние ссылались 1-6% населения трудоспособного возраста, а в 2019 году уже порядка 2-9% (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Субъективная оценка населением Республики Беларусь состояния своего здоровья (по данным выборочного обследования домашних хозяйств по уровню жизни; на начало года; в процентах к итогу).

Состояние здоровья населения	Возрастная группа				
	от 16 до 29 лет	от 30 до 39 лет	от 40 до 49 лет	от 50 до 59 лет	граждане от 60 лет и больше
Данные за 2010 год					
Хорошее/отличное	58,7	48,7	28,5	18,8	х
Нормальное	40,2	50,3	69,3	76	х
Неудовлетворительное	11	1	2,3	7,2	х
Данные за 2019 год					
Хорошее/отличное	54,3	45,7	32	15,6	6,4
Нормальное	45,3	53	65	78	75
Неудовлетворительное	3	3	3,9	8	20

Примечание-Источник: [5.,с.222].

Качество здоровья трудоспособного населения страны напрямую зависит от доступа к ресурсам для его поддержания. Качественное питание, достойная рекреация и лечение играют немаловажную роль для сохранения и возобновления человеческих ресурсов. Согласно данным статистической базы Белстата доля расходов на питание в потребительском бюджете в РБ составляет более 40%, тогда как в России 35%, в Польше 25%, в Чехии 20% ,а в Норвегии и вовсе 12%. [1].

Данные «Доклада о состоянии питания в мире 2015» Всемирного банка свидетельствуют об интенсивном росте доли взрослого населения с избыточным весом в Беларуси. [34].

Можно сделать вывод о том, что из-за нехватки средств на качественные продукты население страны прибегает к более дешевым, соответственно менее качественным и менее натуральным, что имеет отрицательно влияние на их самочувствие и в дальнейшем становится причиной различных заболеваний. Отсюда абсолютно очевидна взаимосвязь сферы общественного питания и оплаты труда.

Неудовлетворительное состояние здоровья оставляет свой «след » в формировании важнейших демографических тенденций. Для Республики Беларусь характерны следующие особенности: низкий уровень продолжительности жизни по сравнению с развитыми странами, низкий уровень рождаемости, а также высокий показатель смертности, что в конце концов приводит к сокращению численности населения страны. [1].

Таким образом, на основании вышеизложенного материала можно сделать вывод о том, что прямые и косвенные индикаторы свидетельствуют о частичном или неполном выполнении воспроизводственной функции заработной платы в должной мере. Очевидна недостаточная эффективность институциональных инструментов, нацеленных на реализацию данной функции.

2. Распределительная (дифференциация доходов в зависимости от качества и количества труда)

В различных экономических системах существуют разные принципы распределения доходов, которые в реальной действительности сочетаются, обуславливая характерную для данного общества дифференциацию распределения доходов.

В основе измерения экономической дифференциации населения лежит анализ неравенства в распределении доходов между отдельными группами. Степень неравенства доходов в обществе отражается при помощи следующих показателей:

Показатели структуры населения по уровню среднедушевых доходов; структурные характеристика рядов распределения (мода; медиана; квартили; квинтили; децили).

Показатели концентрации доходов: индекс Джини; коэффициент Лоренца.

Наиболее используемой и эффективной мерой неравенства принято считать индекс Джини, который измеряется от 0 до 1, наглядно разделяя население страны от наименее обеспеченного к наиболее обеспеченному. Рассчитать Индекс Джини можно из кривой Лоренца. Индекс Джини публикуется Всемирным банком. На основе динамики изменения данного индекса, который составил 27,20 в 2014 году для Республики Беларусь, а уже в 2019 25,30 , можно сделать вывод о наличии тренда на снижение уровня неравенства .[27].

Помимо данного показателя оценить степень классового расслоения между различными группами населения можно используя коэффициент фондов. Он рассчитывается на основании данных о доходах десяти процентов наиболее обеспеченного населения к доходам, которые получает наименее обеспеченная группа населения(также 10% из них). Результаты оценки динамики данного показателя несколько отличаются от довольно положительной по Индексу Джини. В 2017 году в Беларуси доходы вышеперечисленных групп населения отличались в 5,9 раз. Уровень неравенства в доходах наиболее и наименее обеспеченных слоев населения повышается ежегодно. [26].

3. Социальная

Выполнение данной функции в полном объеме гарантирует поддержание социальной стабильности. Отсутствие какой-либо дискриминации, особенно в вопросах оплаты труда, является неотъемлемым аспектом, на поддержание которого направлена данная функция.

На основании информации по 2ум ранее описанным функция оплаты труда можно сделать вывод о том, что их невыполнение или частичное выполнение влечет за собой невысокие предпосылки реализации и последующей социальной функции. Тем самым усиливается вопрос неравенства в обществе.

Как уже было освещено, различия в оплате труда зачастую связаны с качеством и количеством выполняемой работы. Уровень квалификации и профессионализм конкретного работника, условия труда и уровень рисков, личные способности работника играют достаточно важную в вопросах дифференциации, однако, помимо этих факторов значительное влияние имеют и другие. Дифференциация заработной платы может быть также обусловлена регионом, видами экономической деятельности, а также гендерными группами сотрудников.

Рассматривая панораму заработной платы по регионам страны, можно сделать вывод, что значительных диспропорций не выявлено(рисунок 1.4).

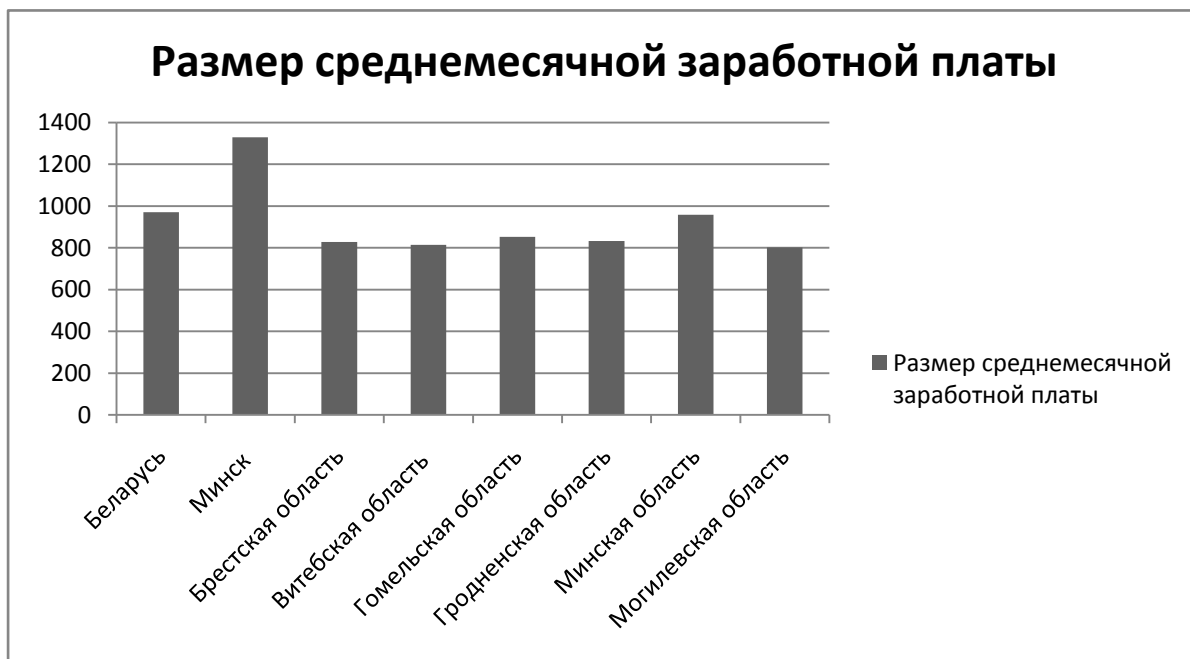


Рис. 1.4.- Среднемесячный размер заработной платы по регионам Республики Беларусь за 2018 год.

Примечание-Источник:[1].

Безусловным лидером в вопросах размера заработной платы был и остается г.Минск. Столица притягивает население других регионов и мигрантов различными факторами, такими как:

- огромное количество крупнейших производственных и промышленных предприятий;
- множество финансовых и научных учреждений;
- высокая концентрация коммерческих организаций и др..

Рассмотрению подлежит не только дифференциация оплаты труда по регионам страны, но и внутри этих регионов.

Например, в Минском регионе зафиксирована разница в оплате труда между населением 2.1 раза по данным за 2017год.[1].Средняя заработная плата проживающего в Солигорском районе Минской области составляет 1200р за 2017год, тем самым превышая размер оплаты труда в городе Минске. Это связано с тем, что в Солигорске богатые месторождения калийной соли. Именно потому ОАО «Беларуськалий» позиционируется как флагман калийной промышленности во всем мире.

Наиболее сильное расслоение в оплате труда имеет место в Витебской области. В данной области также присутствует мировой флагман. Это предприятие по переработке нефти ОАО «Нафтан». Оно располагается в Новополоцке и в значительной благодаря ему средняя заработная плата по городу составляет 933 руб., что на 13% выше средней зарегистрированной в стране.

Такая дифференциация заработной платы по регионам свидетельствует о том, что зачастую на формирование отлчительно высокой оплаты по региону влияет наличие крупнейших предприятий, которые считаются монополистами и генерируют высокую добавленную стоимость в расчете на одного сотрудника.

Институты оплаты труда должны быть нацелены на повышение уровня благосостояния населения без привязки его к определенному региону.

Помимо региональной дифференциации имеет место также различия в оплате труда, связанные с гендерными особенностями трудоспособного населения. Для Республики Беларусь характерны следующие особенности:

- численность женщин в трудоспособном возрасте не уступает численности мужчин;
- качественные характеристики женщин в трудоспособном возрасте имеют преимущество над мужскими.[5].
- Женская группа населения более образована, чем мужская(рисунок 1.5);
- Средняя заработная плата мужчин на 2017 год превысила на 74,6%

женскую. Причем такое превышение от 70% и больше прослеживается во всех сферах экономической деятельности[1].

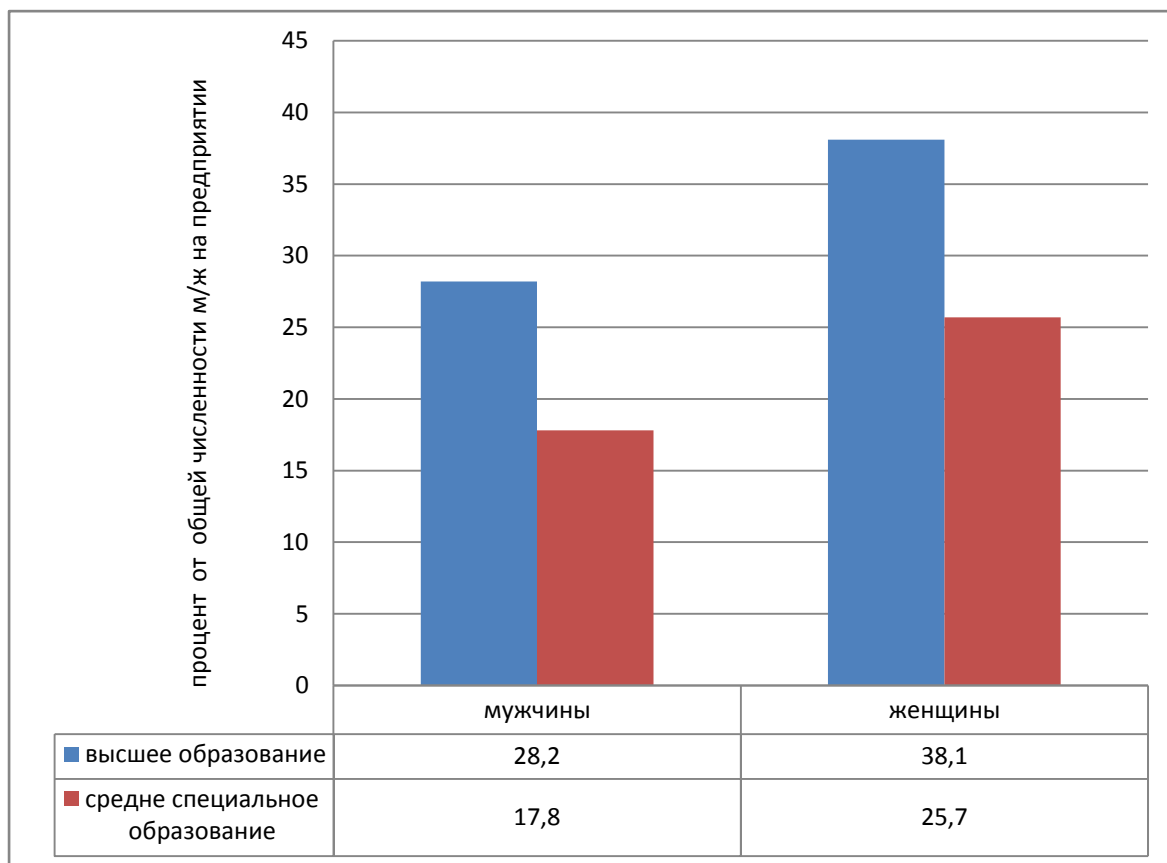


Рис. 1.5 Распределение мужчин и женщин по уровню образования в Республике Беларусь за 2018 год.
Примечание-Источник:[1].

4. Стимулирующая (повысить заинтересованность).

Значимость данной функции особенно прослеживается в отрезке отдельных предприятий, так как первостепенная задача менеджеров и руководителей побудить работника к трудовой активности, и в результате к повышению эффективности труда.

Ключевым фактором, характеризующим степень выполнения стимулирующей функции выступает положительная динамика производительности труда. Размер заработной платы зависит напрямую от такого исходного параметра, как производительность труда. Чем выше производительность труда, тем выше объем созданной стоимости и ее доля в

расчете на единицу труда, тем выше начисляется заработная плата работникам.

По данным Всемирного Банка в период с 2010 года по 2017 отмечалось снижение производительности труда на 2 % в год.[50].

Согласно экспертным оценкам среднедушевой ВВП с учетом ППС в Республике Беларусь составляет треть от ВВП Германии. Для достижения такого состояния жизни немецкого населения Беларуси при текущем приросте на 2,5% в год понадобится порядка четыре десятилетия. Становится очевидно, что руководству страны необходимо установить курс на поиск новых источников и возможностей роста.[25]. Отсюда и появляется необходимость установить, за счет чего Республика Беларусь значительно уступает развитым странам по их уровню производительности труда (в 4-5 раз, а в разрезе отдельных отраслей даже в десятки раз).

Следует отметить, что низкие темпы прироста производительности труда сопровождаются значительным ростом реальной заработной платы. Данный факт свидетельствует о том, что увеличение заработной платы не соответствует эквивалентному росту производительности труда. Отсюда появляются сомнения в объективности предпосылок такой интенсивной динамики заработной платы и указывает тем самым на неэффективность применяемых форм и систем оплаты труда, которые не обеспечивают привязанность показателей производительности труда и показателей заработной платы и не в состоянии устанавливать стабильную мотивацию работников к труду.

Отдельные показатели использования календарного фонда времени в промышленности Республики Беларусь свидетельствуют о слабости механизмов мотивации.[1].

5. Инвестиционная функция

Как правило, трудоспособное население не предпочитает тратить всю сумму ежемесячных доходов, большую часть которых, как уже было выяснено, составляет заработная плата. Оставшуюся часть средств, не затраченную на потребление, население предпочитает сберегать. Тем самым создавая дополнительный источник инвестиций для улучшения механизмов национальной экономики или отдельной организации.

Прослеживается следующая закономерность:

- чем меньше население потребляет, тем хуже происходит сбыт товаров на отечественном рынке, тем больше составляет сумма сбережений;
- чем больше население потребляет, тем больше замедляются процессы валового накопления в виде основного капитала.

Первый вариант позволяет придерживаться более высоким темпам экономического роста. Второй вариант приводит к недостаточному росту внутренних сбережений и инвестиций. В таком случае необходима компенсация с помощью внешних инвестиций.

В вопросах экономического развития Беларуси стоит однозначный приоритет на меньшее потребление, что обеспечит более перспективное развитие. Сбережение средств в основном выражается в форме депозитов физ.лиц.

6. Инновационная функция

Данная функция заключается в использовании возможностей современных технологий. Обществу давно известно огромное количество задач, выполнение которых заменили так называет «роботы», или специализированные «машины».

Рассмотрим пример: однотипное формирование сотрудником расчетных таблиц можно заменить программой, а работнику поручить более значимую задачу, например анализ сформированных данных и внесение последующих предложений, для создания которых необходима высокая квалификация и большой опыт, которым может обладать только человек, но никак не «машина».

Однако не всем экономикам под силу переход от ручного труда к машинному. Текущая ориентация на дешевый и малоквалифицированный труд порождает низкий уровень жизни и деградацию населения.

7. Компенсирующая функция

Ранее было освещено, что к сожалению, выполнение в должной объеме воспроизводственной функции невозможно зарегистрировать на данный момент. Компенсирующая функции призвана «компенсировать» эту нехватку различными выплатами.

Формирование благоприятных условия труда оказалось очень затратным для некоторых предприятий. В таком случае они прибегают незначительным компенсирующим выплатам, которые якобы должны помогать работнику восполнять все силы. Учитывая низкий уровень оплаты малоквалифицированного труда, можно отметить, что такие «выплаты» будут пользоваться положительным откликом у рабочих, так как получая скромную оплату труда даже минимальные выплаты будут актуальны, несмотря на то, что они подвергают свое здоровье и жизнь опасности. Уровень смертности на рабочем месте ежегодно увеличивается.[5].

Наиболее уязвимыми в данной области принять считать такие отрасли производства, как промышленность, охота, строительство и сельское хозяйство. МАСО предложили свою «концепцию нулевого травматизма»,

которая включает в себя определенные мероприятия и правила по гигиене, безопасности и т.д.[5].

Эффект от внедрения предложенных мероприятий должен проявляться в сокращении числа зарегистрированных травм и смертей сотрудников на их месте работы.

Помимо функций заработной платы рассматривают также некоторые ее принципы. Например:

- Заработная плата должна выплачиваться в том размере, который соответствует выполняемому работником труду;
- Наличие материальных стимулов, побуждающих совершать большие объемы работы (например возврат определенной суммы от совершения сделок);
- Предоставление социальной защищенности сотрудников
- Установление минимальной заработной платы с учетом всех аспектов

Последний пункт из вышеперечисленного списка является одним из самых важных. Минимальную заработную плату принято устанавливать 1 января каждого года.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 декабря № 740 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы» месячная минимальная заработная плата установлена в размере 400 рублей.

Согласно рекомендациям Международной Организации Труда следует устанавливать размер минимальной заработной платы с учетом следующей особенности: иждивенческая нагрузка должна составлять не менее 130% от бюджета ПМ; МЗП должна составлять около пятидесяти процентов от средней заработной платы по стране.

Однако выполнение вышеперечисленных особенностей удастся в основном наиболее развитым странам. Чем ниже уровень экономического развития конкретной страны, тем ниже установлен размер МЗП.(таблица 1.3).

Таблица 1.3 – Среднемесячная заработная плата и МЗП по развитым и развивающимся странам.

Страна	Среднемесячная заработная плата(евро) на 2017/2018/2019 год	МЗП на 01.2019 (евро)
Страны Западной и Северной Европы		
Ирландия	3300	1656
Нидерланды	2855	1615
Страны ЦВЕ		
Латвия	1064	430
Польша	1002	523
Страны СНГ		
Россия	569	153
Беларусь	451	134
Азербайджан	281	92

Примечание – Источник: собственная разработка по данным Евростата.

1.2 Структура заработной платы

Заработная плата состоит из следующих частей:

- *постоянная*, которую наниматель выплачивает в обязательном и гарантированном формате, без каких-либо явных изменений;
- *переменная*, которая более гибкая и зависит от личных профессиональных результатов работника.

Постоянная часть формируется за счет должностного оклада и районного коэффициента, устанавливаемого для определенных районов страны. Переменная часть в свою очередь представляет компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии)[10].

Переменная часть заработной платы определяет соответствие между уровнем оплаты и вкладом работников и рабочих команд в общий успех предприятия. Достоинства в использовании переменной части оплаты труда заключаются, прежде всего, в установлении непосредственной связи между результатами работы и размером вознаграждения. Это является хорошим

стимулом для работника на достижение более высоких результатов. Для предприятия использование переменных систем означает, что одна из важнейших составляющих ее издержек – затраты на рабочую силу – изменяется в зависимости от объемов производства, что, естественно, снижает степень финансового риска.

Переменная часть может составлять от 20 до 80% от общей суммы зарплаты, получаемой работником. У тех категорий персонала, чью индивидуальную результативность установить трудно и чья задача преимущественно состоит в обеспечении бесперебойного функционирования тех или иных бизнес-процессов (секретари, сотрудники службы безопасности, бухгалтеры, специалисты отдела человеческих ресурсов и т.п.), должны быть больше оклады. Те категории персонала, чья результативность легко может быть установлена и чьи рабочие результаты поддаются количественной оценке и измерению (станочники, продавцы, водители и т.п.), могут иметь высокую переменную часть.

Увеличение переменной части можно использовать и как инструмент достижения тактических целей. Например, если стратегической задачей предприятия на том или ином этапе являются быстрые результаты, то стимулировать их достижение можно как раз увеличением доли премиальных выплат, то есть переменной части.

Переменная часть заработной платы играет важнейшую роль в вопросах мотивации сотрудников к выполнению работы. Существуют некоторые варианты переменной части, поэтому целесообразно рассмотреть особенности ее формирования . [18].

Комиссионные формируются следующим образом: работник получает определенный % от суммы заключенной сделки или от выручки за проданный товар или услугу. Соответственно, работник стимулируется к достижению более высоких результатов в работе.

Комиссионные могут использоваться в сочетании с базовым окладом, а могут полностью составлять заработную плату сотрудника. Хотя комиссионные и являются наиболее «прямой» схемой оплаты по результату, пик популярности этой схемы, пришедшийся в нашей стране на конец 90-х, прошел.

Премии или бонусы — переменная часть компенсационных выплат сотрудникам. Принципы начисления премий могут различаться, но конечная цель – увязать личный вклад сотрудника в работу компании с величиной получаемой премии.

Бонусы для работников, особенно когда они связаны с объективными индикаторами, отражающими успех в работе подразделения или организации в целом, обеспечивают справедливый способ распределения поощрений.

Премия обычно выплачивается при достижении определенных показателей (производительность труда, продажи, качество, привлеченные клиенты и т.п.). В основе бонусных планов могут лежать показатели чистой прибыли, нормы рентабельности, выручки, объема выпуска, затрат на единицу продукции.

Премия может выплачиваться по итогам работы отдельного работника, подразделения или всей организации за определенный период времени (месяц, квартал, год), по итогам аттестации или после завершения определенной работы (проекта). Все чаще в качестве основы для принятия решений о премировании сотрудников выступает повышение уровня профессиональных знаний и профессиональных навыков.

В больших корпорациях годовой бонус обычно привязывают к трем показателям: успехам компании, успехам подразделения и результатам сотрудника. Каждому из показателей могут присваиваться весовые коэффициенты. Философия бонуса может быть пересмотрена, когда компания переходит из одной фазы развития в другую либо когда меняется стратегия компании.

Премирование по итогам периодической оценки результатов работы сотрудника. Система периодической оценки работы персонала, главная задача которой – анализ соответствия проделанной работы целям, поставленным перед каждым сотрудником, – обеспечивает объективные критерии для премирования работников[18].

Заработная плата является важнейшим аспектом национальной экономики. Именно она формирует платежеспособный спрос, определяет возможности национальной экономики по вопросам инновационного развития и т.д.

Рассмотрим более детально этот вопрос. У каждого рядового сотрудника из начисленной суммы заработной платы вычитается 13 процентов подоходного налога и 1 процент в Фонд Социальной защиты населения, остальные 33 процента, как правило, оплачивает организация самостоятельно. Отсюда прослеживается главная зависимость размера социальных трансфертов от размера заработной платы. Это означает, что получая более высокую оплату труда работник увеличивает поступления в государственный бюджет, тем самым повышая уровень жизни и доходы наименее обеспеченных групп населения, нуждающихся в определенных социальных выплатах. И наоборот, скромная оплата труда будет иметь свое отражение в недостаточности инвестиционных возможностей государства.

1.3 Формы оплаты труда

Термин «Форма» оплаты труда характеризует комплексное и обширное понятие. Представляет собой способ установления зависимости заработной платы от фактически затраченного работником времени или результатов труда .

Система оплаты труда зависит от заданной формы оплаты труда на предприятии. Представляет собой способ исчисления размера заработной платы, который наниматель обязан выплатить сотруднику.

Различают следующие формы оплаты труда:

- *Сдельная;*
- *Повременная.*

Их главное отличие состоит в том, что при повременной форме оплаты труда заработная плата зависит от отработанного времени, а при сдельной от объема выполненной работы.

Пример: повременную логичнее всего применить для человека на должности «директор», а сдельную, например, для специалиста по продаже туров.

Повременная форма оплаты труда также подразделяется 2 системы:

- простая повременная;
- повременно премиальная.

Простая представляет собой такой цикл : отработал = получил з/п(оклад). В свою очередь *повременная премиальная* подразумевает под собой дополнение к прошлому циклу таких элементов, как надбавки и премии за качественное выполнение и перевыполнение объема работ.

Расчет необходимой суммы выплат работнику при данной форме оплаты труда будет происходить с участием следующих показателей :

- точное количество отработанных работником часов;
- часовая/дневная ставка, которая соответствует разряду работника.

Посредством умножения вышеописанных показателей можно рассчитать заработную плату работника до вычета налогов.

Для наглядности предлагается следующий пример: сотруднику установлена часовая тарифная ставка в размере 65 рублей. В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за отчетный месяц отработано 160 часов (тарифная ставка распространяется только на отработанное количество часов, те сотрудник получит оплату в размере 65 рублей ежедневно только на установленную норм выработки).

Расчет заработной платы будет происходить следующим образом (модельный вариант начисления):

65 руб. x 160 час.= итого сотруднику начислена заработная плата в размере 10.400 руб.[3].

Можно заметить, что простая повременная система оплаты труда имеет множество недостатков. Она не в полной мере обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами труда работника и его заработной платой. Поэтому широко распространена повременно-премиальная система оплаты труда. В таком случае учитывается и количество и качество труда, усиливается ответственность и личная материальная заинтересованность в результатах работы. Премия выдается за ликвидацию простоев оборудования и простоев рабочих, экономию времени, безаварийную работу оборудования, экономию материалов. Максимальные размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, которое разрабатывается непосредственно на предприятии.

Под *премированием* понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, обусловленных положениями о премировании. На основании таких премиальных положений у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, у организации – обязанность уплатить эту премию. Именно такие премии являются составной частью повременно-премиальной формы оплаты труда.

В зависимости от платежного периода повременная оплата бывает почасовой, поденной и помесечной.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанного времени (часов).

При оплате в случае когда учитываются отработанные дни расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок) числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

При помесечной оплате расчет заработной платы производится исходя из окладов. Они утверждаются в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Данная система называется окладной.

Сдельная форма оплаты труда характеризует зависимость размеров заработной платы от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества, сложности и условий труда (рис. 1.6).

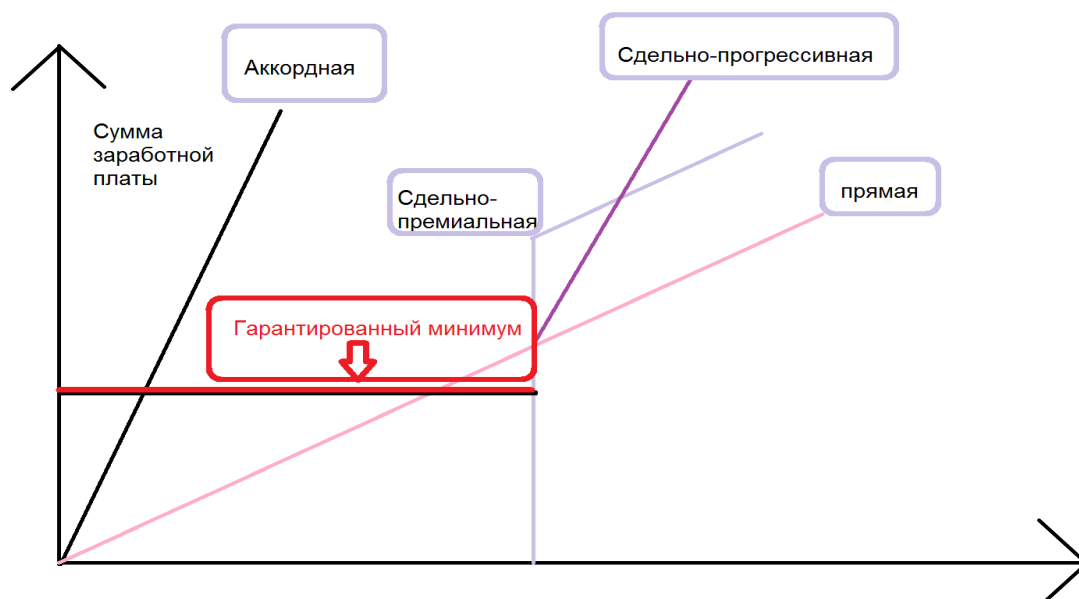


Рис. 1.6. Системы сдельной формы оплаты труда.

Примечание–Источник: [3]

Для расчета з/п при сдельной оплате труда учитываются установленные разряды работы, тарифные ставки (оклады) и норма выработки..Норма выработки – объем работы ,который при нормальных условиях необходимо произвести в течении определенного периода времени. Норма выработки прописывается в коллективном договоре.

Сдельная расценка может быть определена следующими формулами:

$$\text{Сдельная расценка} = \frac{\text{Часовая (дневная) тарифная ставка соответствующая разряду выполняемой работы}}{\text{Часовая (дневная) норма выработки}}$$

Рис. 1.7. Формула сдельной расценки .

Примечание–Источник: [3]

Возможен также и другой вариант сдельной оплаты, а имеемо :

$$\text{Сдельная расценка} = \frac{\text{Часовая (дневная) тарифная ставка}}{\text{соответствующая разряду выполняемой работы}} \times \frac{\text{Норма времени, установленная в часах или днях.}}{1}$$

Рис. 1.8. Формула сдельной расценки .

Примечание–Источник: [3]

К системам заработной платы сдельной формы оплаты труда относятся:

- *прямая* – характеризует зависимость размеров оплаты труда от количества созданных единиц продукции и выполняемых работ по фиксированным сдельным ставкам, установленным с учетом требуемой квалификации;
- *сдельно-премиальная* – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.);
- *сдельно-прогрессивная* – характеризует оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки;
- *косвенно-сдельная* –используется для повышения производительности труда работников, обслуживающих оборудование и рабочие места. Их труд оплачивается по косвенным сдельным ставкам, основанным на количестве продукции, произведенной основными работниками, которых они обслуживают;
- *аккордная* – форма заработной платы, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения. Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания.

Процедура расчета заработной платы будет различаться в зависимости от типа норм. При использовании нормы выработки применяется одна процедура расчета.

Пример : Работнику-сдельщику установлена часовая тарифная ставка 180 руб. Норма выработки – 3 изделия в час. Расценка за единицу продукции – 60 руб. (180 руб.: 3 изделия). Работник в соответствии с документом о выработке изготовил за месяц 480 изделий.

Расчет заработной платы:

180 руб. : 3 изделия x 480 изделий = 28800 руб. [3].

ВЫВОД:

Оплата труда характеризует определенные взаимоотношения, которые развиваются между руководителями и подчиненными по вопросу о вознаграждении их труда. Процесс расчета и формирования оплаты труда ориентирован на создание конкурентоспособности предприятия, а также всей экономической системы.

Как было выявлено, наибольший удельный вес в объеме доходов населения не только Беларуси, но и таких стран как Германия, Польша, государств-участников СНГ составляет заработная плата. Ее доля в структуре доходов которой отличается относительной стабильностью. Тем самым подчеркивается актуальность вопросов совершенствования оплаты труда.

Заработная плата призвана выполнять важнейшие функции. Однако, согласно данным диагностики модели управления оплатой труда основная часть базовых институтов оплаты труда не способна в полной мере реализовывать воспроизводственную функцию заработной платы. Также, неудовлетворительное состояние здоровья населения из-за нехватки средств на покупку более качественных продуктов питания оставляет свой «след» в формировании важнейших демографических тенденций.

Дифференциация заработной платы по регионам в Республике Беларусь не значительная. Зачастую, на формирование отличительно высокой оплаты по конкретному региону влияет наличие крупнейших предприятий, которые считаются монополистами и генерируют высокую добавленную стоимость в расчете на одного сотрудника. Помимо региональной дифференциации имеет место также различия в оплате труда, связанные с гендерными особенностями трудоспособного населения.

Компенсирующая функция призвана «возмещать» недостаточное выполнение воспроизводственной функции различными выплатами. Однако, предлагаются лишь незначительные суммы, которые «якобы» должны помогать работнику восполнять все силы.

Уровень смертности на рабочем месте ежегодно увеличивается. Наиболее уязвимыми в данной области принято считать такие отрасли производства, как промышленность, охота, строительство и сельское хозяйство. МАСО предложили свою «концепцию нулевого травматизма», которая включает в себя определенные мероприятия и правила по гигиене, безопасности и т.д.[5]. Эффект от внедрения предложенных мероприятий должен проявляться в сокращении числа зарегистрированных травм и смертей сотрудников на их месте работы.

Согласно рекомендациям Международной Организации Труда следует устанавливать размер минимальной заработной платы с учетом следующей особенности: иждивенческая нагрузка должна составлять не менее 130% от бюджета ПМ; МЗП должна составлять около пятидесяти процентов от средней заработной платы по стране. Однако выполнение вышеперечисленных особенностей удастся в основном наиболее развитым странам, таким как страны западной и северной Европы. К сожалению, размер МЗП в Беларуси меньше в десятки раз чем у некоторых развитых стран. Можно сделать вывод о том, что чем ниже уровень экономического развития конкретной страны, тем ниже установлен размер МЗП.

Тем самым подчеркивается значимость установления такого минимального размера заработной платы, который позволит двигаться по пути инклюзивного и инновационного развития отечественной экономики.

Вопросы оплаты труда актуальны как для всей экономики, так и для отдельного предприятия. В зависимости от выполняемого объема работ, квалификации сотрудников, частных особенностей, предприятия вправе выбирать подходящую форму оплаты труда. Например, для одного сотрудника назначить повременно-премиальную, так как он выполняет высококвалифицированные задачи, которые невозможно оценить в произведенных единицах, и наоборот, для мастера по изготовлению тортов целесообразно применить сдельную форму оплаты труда, так как его доход будет напрямую зависеть от количества произведенной им единиц продукции.

ГЛАВА 2

АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ С УЧЕТОМ ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

2.1 Специфика оплаты труда в коммерческих организациях

С 1 января 2020 г. в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» изменена система начисления оплаты труда работников бюджетного сектора. В то же время эти изменения не отразятся на размере заработной платы на момент введения новых условий оплаты труда.[14].

В статье 12 Президентского указа № 27 от 18 января 2019 года предусматривается, что при введении новой системы оплаты труда не допускается уменьшение суммы начисленной заработной платы (без премий) сотрудников бюджетных организаций, действовавших на момент введения новых условий оплаты труда. С учетом предоставленных главе бюджетной организации прав устанавливать размер поощрительных и компенсирующих выплат, он не может допустить снижения с 1 января 2020 года размеров заработной платы (без премий) работников бюджетных организаций.

Данная норма является обязательной для исполнения руководителями организаций при формировании с 1 января 2020 года размеров оплаты труда работников. В чем заключаются данные изменения :

1) Оплата труда будет производиться на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

2) Упрощается структура заработной платы.

Заработная плата работников будет включать оклад и различного рода стимулирующие (надбавки, премии) и компенсирующие (доплаты) выплаты.

На основании вышеизложенной информации можно сделать вывод о том, что бюджетные организации при оплате труда отходят от единой тарифной сетки, что у *коммерческих организаций* вызывает некоторые вопросы:

- означает ли это, что отменена и коммерческие организации обязаны также переходить на тарифную систему, включающую в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.;

- можно ли применять ЕТС дальше, а если нет, то что применять в такой ситуации?

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь утверждена постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 23.03.2001 № 21 и представляет собой 27-размерную тарифную сетку. Именно на ЕТС строилась система оплаты труда бюджетных организаций до 01.01.2020, а также коммерческих с 2002 года (с учетом п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 18.07.2002 № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников») по 01.06.2011 (до вступления в силу Указа № 181).

И хотя бюджетные организации с 01.01.2020 переходят на новую тарифную систему оплаты труда, *формально ЕТС сохраняется*, ее никто не отменяет, но и не будет случаев, когда ее применение будет обязательным.

То есть ЕТС будет носить рекомендательный характер, как, например, гибкие системы оплаты труда.

Для **коммерческих организаций** порядок перехода с ЕТС на иные системы оплаты труда регулируется Указом № 181, и после 01.01.2020 не изменяется. Это подтверждается ст. 61 ТК в редакции после 28.01.2020.

Так, подп. 2.1 п. 2 Указа № 181 предусмотрено, что **коммерческие** организации при введении новых условий оплаты труда работников, в т.ч. без применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, обязаны обеспечить:

- предотвращение снижения размера заработной платы работников;
- установление гибких условий оплаты труда; они направлены на повышение материальной заинтересованности сотрудников в повышении производительности труда с учетом сложности выполняемой работы, уровня квалификации, эффективности, качества и условий труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;
- соблюдение гарантий работникам в области оплаты труда, предусмотренных трудовым законодательством.

То есть при соблюдении условий, предусмотренных подп. 2.1 п. 2 Указа № 181, не надо применять нормы ст. 32 ТК, достаточно лишь уведомить работников об изменении условий оплаты труда согласно ст. 65 ТК. Это же следует из Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда.

Если в результате отказа от ЕТС в организации не могут быть соблюдены условия Указа № 181, в т.ч. уменьшится размер заработной платы, то необходимо соблюсти требования ст. 32 ТК.

Следует отметить некоторую особенность. В условиях вышеописанных нововведений возможности применения для разных сотрудников разные системы оплаты труда сохраняются. Возможен следующий вариант: сохранить механизм начисления оплаты труда для 1 сотрудника с использованием ЕТС, а для другого, например, перейти на гибкие системы оплаты труда.

Коммерческие организации обладают гибкостью в вопросах оплаты труда и могут самостоятельно разрабатывать и внедрять гибридные системы. Главный принцип – не противоречить действующему законодательству.

Для руководителей внебюджетных организаций механизмы начисления заработной платы остаются прежними. Они формируются на основе тарифных ставок и окладов.

В соответствии с данными табелей работникам начисляют заработную плату, проводится анализ использования рабочего времени в организации, составляется установленная отчетность о совершенном объеме работ, рассчитывается ряд показателей, отраженных в отчетности о труде.

Заработная плата состоит из некоторых элементов.

Во-первых, это тарифные ставки (оклады).

Во-вторых, к существующим ранее указанным ставкам/окладам добавляются различные надбавки и доплаты. В основном они призваны компенсировать недостаток доходов. Однако, для их получения необходимы особые условия, например, ненормированный график, руководящая должность, работа в тяжелых условиях, которые могут понести вред здоровью. Алгоритм установления последних следующий: во-первых, рабочее место оценивается на качество условий труда, затем проводится классовая оценка условий труда, которая является основополагающей для проведения процедуры по определению размеров компенсирующих выплат.

В-третьих, к вышеперечисленным элементам могут добавляться всевозможные другие выплаты из фонда заработной платы. Это различные премии, бонусы и иные виды выплат, размер и качество которых помогает оценить меру выполнения производственной, компенсирующей и стимулирующей функций.

Наиболее важными для оценки уровня выполняемости заработной платы всех ее функций и выявления особенностей оплаты труда в организациях следует особое внимание уделить 1 и 2 элементу заработной платы, а именно ее тарифной и надтарифной части. Предлагается оценить

долю каждой из них в разрезе различных групп работников с отличающимися квалификациями (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Доля тарифной части в общей сумме заработной платы.

Группа работников с профессионально-квалификационным единством	Доля тарифной части в среднемесячной заработной платы, в процентах
Рабочие печатных центров и др.	31
Специалисты в области математики и статистики	29,9
Работники сферы права	72,2
Сотрудники по компьютерному обслуживанию	76,4

Примечание – Источник: собственная разработка по данным Белстата.

На основании проведенного исследования можно прийти к заключению, что доля тарифной части далеко не всегда являются преобладающей. Поэтому, вопрос совершенствования форм и системы оплаты труда должен быть рассмотрен не только в ключе повышения и модернизация процессов начисления окладов, но и включать в себя предложения по более эффективному внедрению различных надбавок. Так как для некоторых профессий они будут иметь равное, или даже доминирующее значение.

За работу в ночное время и за многосменный режим производятся доплаты за каждый час работы в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника.

При невыполнении норм выработки, браке и простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

При переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода. Если в результате перемещения работника уменьшается заработок по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

Особенности распределения работников по размеру оплаты труда в зависимости от их трудового стажа имеют немаловажное значение.

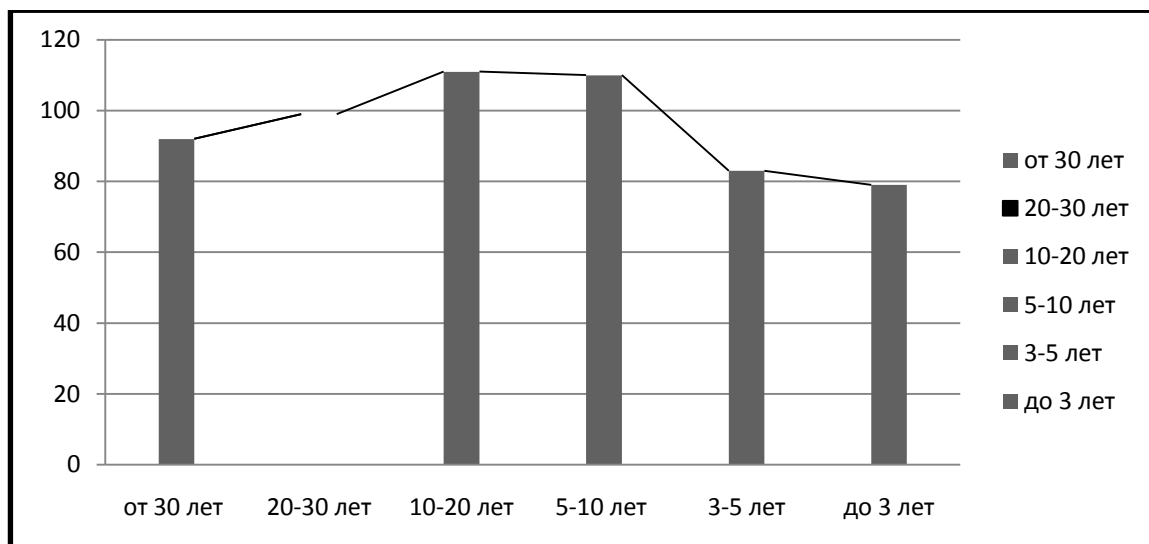


Рис. 2.1- Соотношение средней заработной платы по трудовому стажу со средней заработной платой в Республике Беларусь в октябре 2016 г.

Примечание-Источник:[1.,стр.246]

На рисунке 2.1 видно, что по мере роста стажа работников растет и их заработная плата. Данный факт вполне объясним. Размер заработной платы у работников со стажем до 3 лет составляет около 79% от средней зп, от 10 до 20 лет около 110%, и от 20 до 30 лет и свыше 30 лет снижается до 92%-99%. Тот факт, что после отметки трудового стажа в 20 лет и более снижается оплата труда, указывает на растущую значимость современных знаний, тем поощряется труд и молодых перспективных работников, которые способны внедрять современные технологии на высоком уровне.

Для того, чтобы сделать вывод о том, является ли сфера общественного питания на данный момент конкурирующей и привлекательной необходимо проанализировать номинальную начисленную заработную плату населению РБ, занятому в данной отрасли, а также и в других отраслях материального производства, таких как : «Промышленность», «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», «Строительство», «Деятельность грузового железнодорожного транспорта» и т.д..

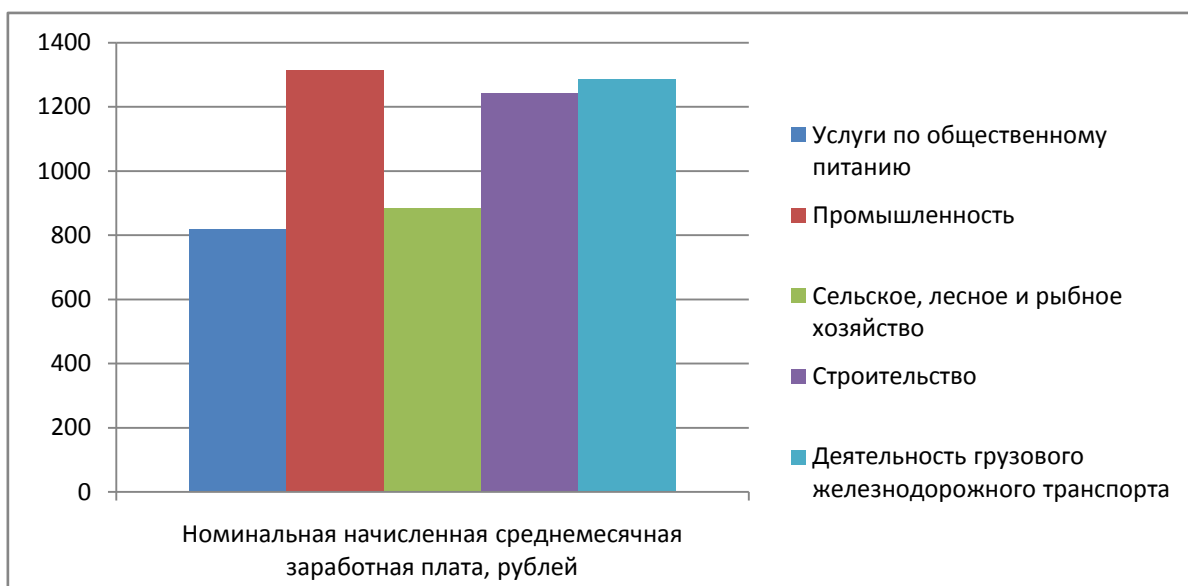


Рис. 2.2- Номинальная начисленная заработная плата работников Республики Беларусь по видам экономической деятельности за февраль 2021года .

Примечание-Источник:[12]

Согласно данным, представленным на рисунке 2.2 можно сделать вывод о том, что отрасль общественного питания отстает по сравнению с остальными сферами материального производства в размерах оплаты труда. Поэтому вопрос совершенствования оплаты труда в организациях общественного питания является наиболее острым и актуальным, так как из-за низкого уровня оплаты труда теряется заинтересованность текущих работников. Сложившаяся дифференциация в оплате труда по видам экономической деятельности отражается в падении престижа многих профессий и специальностей, требующих высоких квалификаций и качества труда. Это привело к следующему: большая часть молодых специалистов предпочитает работу в наиболее динамично развивающихся отраслях экономики, таких как информационная, сырьевая, торговая и финансовая, но не в сфере общественного питания.

Обеспечение достойного уровня жизни является первостепенной задачей каждого гражданина нашей страны, соответственно государству и всем предприятиям данной отрасли необходимо установить курс на совершенствование и модернизацию механизмов установления оплаты труда. В противном случае стоит ожидать стагнацию и даже упадок отрасли общественного питания, чего ни в коем случае нельзя допустить, так как от питания зависит напрямую здоровье и работоспособность населения.

Таким образом можно сделать вывод о том, что дифференциация в оплате труда отражает реакцию рынка труда на изменение уровня дохода по

видам экономической деятельности и повышение ценности инновационных и современных знаний.

2.2 Особенности оплаты труда в организациях общественного питания на примере ЧУП «Счастливый выбор»

Основной, преимущественной формой оплаты труда на модельном предприятии «Счастливый выбор» является разносторонняя, но все-таки преимущественно повременная, имеющая две разновидности: простая повременная и повременно-премиальная.

Для правильного учета заработной платы, подготовки отчетов и осуществления контроля за заработной платой необходимы знания персонала и классификация работников учреждения.

На основе табелей учета рабочего времени и выписок из постановления работникам выплачивается заработная плата. Вычеты из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

Данные по численности персонала и заработной плате в ЧТУП «Счастливый выбор» за 2020 год представлены в таблице 2.2.

На основании анализа количественного и качественного состава предприятия можно сказать, что заметно ощутимой является нехватка специалистов высокой квалификации.

Основную долю сотрудников занимают рабочие, занятые малоквалифицированным трудом.

Таблица 2.2 – Данные по численности персонала и заработной плате в ЧТУП «Счастливый выбор» за 2020 год.

п/п	Наименование показателя	2020 год		
		Среднеспи сочная численност ь, человек	Среднемесяч ная зароботная плата, руб.	Расходы на оплату труда, руб.
	Персонал, занятый в основной деятельности	32	541	17 312
.1	рабочие	6	962	5 772
.2	руководители	4	625	2 500
.3	специалисты и другие служащие	0	0	0
	Персонал, занятый в неосновной деятельности	х	х	х
	Итого	42	х	25 584
	Отчисления на социальные нужды	х	х	8 699
	Итого	32	541	34 283

Примечание – Источник: собственная разработка

Для большего понимания особенностей оплаты труда в организации общественного питания целесообразно составить SWOT - анализ состояния оплаты труда на модельном предприятии (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – SWOT - анализ состояния оплаты труда для ЧУП «Счастливый выбор» .

	Сильные стороны	Слабые стороны
Внутренняя среда	Выплата заработной платы производится на регулярной основе; Минимальная заработная плата соответствует прожиточному минимуму; Поощрительная система оплаты труда; Готовность и заинтересованность персонала в обучении .	Доплаты за ночное время; Систематическое нарушение трудовой дисциплины ; Устаревшие методы работы, которые проявляются в отсутствии специалистов по менеджменту и маркетингу;
Внешняя среда	Возможности Выход на межрегиональный уровень за счет открытия филиалов в других областных центрах страны ; Использование возможностей интернет-продвижения для привлечения новых поставщиков и клиентов .	Угрозы Снижение престижности работы в секторе общественного питания Высокая текучесть кадров

Примечание – Источник: собственная разработка

Основными видами удержаний производимых на модельном предприятии ЧТУП «Счастливый выбор» являются:

- подоходный налог в размере 13% от заработной платы;
- взносы в ФСЗН
- задолженность работника перед нанимателем.

Последний пункт может отражать аванс, выданный в счет заработной платы; неиспользованные суммы аванса, полученные работниками в подотчет на командировку, хозяйственные расходы и другое. Перечень примеров по расчету заработной платы сотрудников наглядно демонстрирует практическое применение форм оплаты труда на предприятии.

Пример 1: управляющий имеет 16 тарифный разряд, которому соответствует тарифный коэффициент в размере 10. Ставка первого разряда,

установленная в организации равна 45 рублей. Тогда, тарифный оклад сотрудника составит 450 руб. ($45 \cdot 10$).

Пример 2: Водитель отработал 55,5 часов при месячной норме 184, начислено по окладу 90,42 руб.; доплата за ночное время 21,18 – 32,5 часа ($90,42/55,5=1,63$ руб.; $1,63 \cdot 32,5 \cdot 40\%=21,18$ р). Доплата 1 час ночной смены ($1,63 \cdot 3=4,89$ руб.) .

Пример 3: рассмотрим расчетный листок повара . Оклад 284,95 руб. при мес. норме часов 184. Отработал 202 часа – 315,37 руб. доплата за ночное время 40,8 ч – 25,27 руб. ($1,55 \cdot 40,8$)*40%; вознаграждения за стаж работы 0,05 (по кол. Договору) 14,25 руб. ($284,95 \cdot 0,05$); премия 30%-94,61 руб.

Пример 4: Должность: Контролер на контрольно-пропускном пункте (сотрудник службы безопасности) отработал 8 дней 173 ч. Включая один праздничный день 8,5 часа Оклад 234,21 руб. при месячной норме часов 167. Таким образом по окладу 242,54 руб. доплата за ночное время 60 ч.- ($234,21/167$)*60 =84,15 *40%=33,66 руб. ; за стаж -11,71 руб.; премия 30% -72,76 руб. ; оплата выходного дня (праздничного) 8,5 ч- 11,81 руб.

ВЫВОД:

Согласно данным, представленным во второй главе дипломной работы можно сделать вывод о том, что отрасль общественного питания в Республике Беларусь отстает по сравнению с остальными сферами материального производства в размерах оплаты труда. Поэтому вопрос совершенствования оплаты труда в организациях общественного питания является наиболее острым и актуальным, так как из-за низкого уровня оплаты труда теряется заинтересованность текущих работников.

Обеспечение достойного уровня жизни является первостепенной задачей каждого гражданина нашей страны, соответственно государству и всем предприятиям данной отрасли необходимо установить курс на совершенствование и модернизацию механизмов установления оплаты труда. В противном случае стоит ожидать стагнацию и даже упадок отрасли общественного питания, чего ни в коем случае нельзя допустить ,так как от питания зависит напрямую здоровье и работоспособность населения.

Исходя из вышеизложенного материала главы можно сделать вывод, что на предприятии структура управления относится к линейно-функциональной, что подразумевает как горизонтальное(по сферам деятельности) так и вертикальное(иерархия соподчинения) разделение .

Основной, преимущественной формой оплаты труда на ЧТУП «Счастливый выбор» является разносторонняя но все таки преимущественно повременная, имеющая две разновидности: простая повременная и

повременно-премиальная. Для правильного учета заработной платы, для составления отчетности и контроля за фондом заработной платы необходимо знание личного состава и классификации работников учреждения.

На основании табелей учета рабочего времени и выписок из приказа работникам начисляется заработная плата.

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Основными видами удержаний производимых на ЧТУП «Счастливый выбор» являются: подоходный налог, страховые взносы в Фонд социальной защиты и лиц по исполнительным листкам судебных органов задолженность перед нанимателем (аванс, выданный в счет заработной платы; неиспользованные суммы аванса, полученные работниками в подотчет на командировку, хозяйственные расходы и др).

Удержания из заработной платы сотрудников ЧТУП «Счастливый выбор» происходят согласно законодательству. Это классические для белорусского предприятия удержания, выраженные в подоходном налоге, выплатах в ФСЗН и другие. Никаких иных, не предусмотренным законом платежей, не взимается.

ГЛАВА 3

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

3.1 Возможности применения гибких систем оплаты труда в организациях общественного питания

Предприятия общественного питания являются неотъемлемой частью экономики нашей страны, в которых занята значительная часть трудоспособного населения. Они подвержены тому же давлению и вызовам, что и более значимые для страны производственные и промышленные организации. Поэтому предприятия общественного питания должны быть в состоянии выдерживать взлеты и падения, чтобы удерживать текущее положение и иметь возможности постоянного роста.

Различные предприятия найдут применение гибких систем оплаты труда достаточно привлекательным. С глобализацией и технологическим прогрессом компании сталкиваются с интенсивной конкуренцией на рынке. Чтобы выжить, они должны уметь быстро реагировать на меняющиеся условия ведения бизнеса, включая быструю корректировку расходов на заработную плату. Благодаря гибкой системе оплаты труда компании могут быть эластичными в управлении затратами на заработную плату, чтобы оставаться жизнеспособными.

Гибкая система оплаты труда предоставляет компаниям возможность оперативно корректировать расходы, когда это необходимо. Применение гибких и основанных на результатах систем оплаты труда дает сотрудникам уверенность в том, что они смогут сохранить свои рабочие места, даже если экономика не процветает или переживает период стагнации.

Экономические потрясения, такие как последствия терактов 11 сентября в США или пандемии коронавируса, могут произойти внезапно, и компаниям важно совершенствовать формы оплаты труда в текущем моменте, чтобы безболезненное реагировать на возникающие в будущем проблемы.

Гибкие системы оплаты труда имеют значительную переменную составляющую, которая позволяет компаниям быстро корректировать затраты на заработную плату в условиях серьезных спадов.

Применение гибких и основанных на результатах систем оплаты труда позволит предприятиям вознаграждать сотрудников премиями в больших объемах в условиях процветания бизнеса, и в тоже время корректировать и быть более эластичными в формировании расходов на заработную плату в сложные для компании и экономики страны времена.

Существует огромное количество различных гибких систем оплаты труда.

Например, каждое предприятие имеет полномочия для разработки персональной тарифной сетки. В процессе ее составления необходимо учитывать сложность и напряженность выполняемых задач, условия, в которых они выполняются. Также, важнейшим элементом при разработке будет считаться уровень квалификации и стаж конкретного работника.

Для предприятий, которые нацелены на учет вклада каждого конкретного работника в результаты труда наиболее целесообразно рассмотрение такой системы оплаты труда, как «система оплаты труда на основе «плавающих» окладов».

Критерии определения конкретной суммы заработной платы в текущем месяце устанавливаются в ЛНПА. Критерии определяют зависимость заработка сотрудников от результатов их работы, прибыли, полученной организацией, и суммы денег, которые могут быть использованы для выплаты заработной платы.

При такой системе для каждого работника в конце каждого месяца по результатам труда за расчетный месяц необходимо с учетом указанных критериев устанавливать новый должностной оклад на следующий месяц. Для этого издается соответствующий приказ о размере оплаты труда за отчетный период.

Оценивая возможности внедрения гибких систем оплаты труда нельзя не упомянуть, что это может привести как к положительным изменениям, так и к некоторым негативным последствиям.

Преимущества гибких систем оплаты труда:

1. Возможность своевременно реагировать на результативность труда работника.
2. Возможность отказаться от повальных сокращений
3. Упрощение внутренней структуры компании за счет вывода индивидуальных, неэффективных схем производства.
4. Сохранение узкой специализации фирмы, возможность совершенствовать производство, внедряя инновационные технологии.
5. Работодатель может полностью обезопасить себя от повышения издержек на содержание контролирующих работника структур.

Рассмотрим также и недостатки гибких систем оплаты труда:

1. Качество работы очень часто снижается.
2. Появляются конфликтные ситуации между работниками.
3. Риск получить завышенный расход материалов и быстрый.

Таким образом, при разработке и внедрении гибкой системы оплаты труда на предприятии всегда следует учитывать, что она должна соответствовать выполнению некоторых функций. Они могут использоваться для обеспечения эффективной мотивации работников, учета соответствия реальных результатов работы работника уровню его материального вознаграждения. Затраты на оплату труда должны оставаться в пределах установленного бюджета, уметь гибко адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям, учитывать прибыльность и устойчивость предприятия.

На основании вышеизложенного материала о возможностях применения гибких систем оплаты труда предлагается *внедрение особой модели организации труда*, транслируемой элементы применяемой на модельном предприятии повременно-премиальной и также грейдинговой систем оплаты труда.

Данная модель будет включать в себя следующие важнейшие элементы:

- Гибкая система оплаты;
- Доплаты за расширение круга обязанностей и их совмещение (например, бухгалтер может повысить квалификацию и принять на себя также роль административного работника(обязанности маркетолога, которого нет в штате предприятия));
- Доплаты компенсирующего характера (например, на предприятии начисляются выплаты водителю за работу в ночное время);
- Премии за высокие результаты труда;
- Начисление бонусов за финансовые результаты;
- Единовременные выплаты как элемент материальной мотивации (например, к юбилею фирмы, праздникам, торжествам).

В основе такой модели лежит гибкая система оплаты труда, которая в основном направлена на взаимосвязанное применение тарифной ставки 1-ого разряда, системы тарифных коэффициентов, ЕТКС и ЕКСД.

Главным ее элементом является система тарифных коэффициентов, характеризующаяся наличием пяти ступеней тарифных ставок по каждому разряду. Представляет собой плоскую(базовую) тарифную сетку, построенную в соответствии с различиями в содержании труда, а также остальными ступенями, которые отражают эффективность труда работников.

Изначально за базовую тарифную сетку можно принимать 18-разрядную тарифную сетку. Необходимо установить тарифную ставку 1-ого разряда так, чтобы обеспечить соблюдение гарантий в оплате труда.

Степень оплаты труда определяет значение коэффициента эффективности труда работников, измеряемый в диапазоне 0,8-1,2 соответственно. Для оценки эффективности (используя бально-нормативный метод) труда используются следующие особенности работы персонала:

- Содержание рабочих функций;
- Трудовая активность;
- Конкурентоспособность на рынке труда.

Премии и бонусы непосредственно связаны с конечными результатами функционирования предприятия и играют важнейшую роль балансирующего элемента. Они позволяют поддерживать правильное соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы работников. Применяя данную модель становится не актуальным включение надбавок регулирующей и стимулирующей направленности, так как применение гибкой тарифной системы само по себе учитывает эффективность труда.

Применение описанной модели упростит процесс начисления оплаты труда за счет уменьшения составляющих заработной платы, но самое главное, что данная модель способна обеспечить рост эффективности труда и конкурентоспособности организации за счет повышения мотивации работников к труду.

Подытоживая рассмотрение совершенствования форм оплаты труда на модельном предприятии общественного питания, можно отметить, что центральное место в преобразованиях должны занять следующие меры по упорядочению организации оплаты труда:

- Упорядоченное увеличение МЗП до БВБ на основе усиления организационно-технического нормирования труда и введения прогрессивного налогообложения
- Развитие тарифного нормирования заработной платы и коллективно-договорного регулирования оплаты труда, обеспечивающего улучшение пропорций в оплате труда различной сложности вследствие перераспределения дифференциальной социально-трудовой ренты в пользу ее части, обусловленной конкурентоспособностью работников, за счет уменьшения доли, связанной с различиями в конкурентоспособности субъектов хозяйствования, в соотношении 2:1.

Совершенствование институтов управления оплатой труда позволит поднять мотивацию к труду, без которой невозможен рост конкурентоспособности отдельного предприятия и национальной экономики, и с ее помощью двигаться по направлению инклюзивного развития.

3.2 Рекомендации совершенствования форм оплаты труда в ЧУП «Счастливый выбор»

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. [8].

Рассмотрев особенности расчета заработной платы в ЧУП «Счастливый выбор » можно предположить, что усовершенствование применяемой на предприятии разносторонней, но все-таки преимущественно повременной системы оплаты труда и составление различных путей стимулирования труда работников окажет положительное влияние на экономическую составляющую деятельности ЧУП.

Отсутствие материальных стимулов влечет за собой отсутствие личной заинтересованности работников в выполнении своих обязанностей. Основными причинами проведения политики совершенствование оплаты труда являются:

1. *Для оплаты труда работников используется только повременная система* . Недостатки в данной системе в том, что у персонала нет стимула к улучшению эффективности своей деятельности. При данной системе оплаты труда работник получит заработную плату в полном объеме, не зависимо от качества, количества труда и индивидуального вклада в производственный процесс. Работники не видят связи между собственными интересами и интересами предприятия.

2. *Отсутствие премий, а также иных видов денежного стимулирования персонала*. Как известно, премирование до сих пор остается весьма популярным способом награждения сотрудников за их достижения. Более того, иногда премия является достаточно действенным инструментом для того, чтобы сотрудники постоянно стремились улучшать собственные результаты и показатели.

Разработка мероприятий по совершенствованию организации оплаты труда в ЧУП «Счастливый Выбор» осуществляется с учетом следующих принципов:

1) *объективность* – заработная плата работника должна определяться

на основе объективной оценки результатов его труда;

2) *договоренность* - работник должен знать, какую заработную плату он получит в зависимости от результатов своего труда;

3) *соответствие* – заработная плата должна быть адекватна трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего предприятия, его опыту и уровню квалификации;

4) *своевременность* – заработная плата должна следовать за достижением результата;

5) *прозрачность* - правила формирования заработной платы должны быть понятны каждому работнику.

План необходимых мероприятий по совершенствованию организации оплаты труда в ЧУП «Счастливый Выбор»:

- *Изменение/усовершенствование текущей системы оплаты труда.*

Принципиально важной составной частью для новой системы оплаты труда работников предприятия ЧУП «Счастливый выбор » является справедливая и эффективная система оплаты труда и вознаграждения за результаты трудовой деятельности. Как было отмечено, в согласовании с разрядами работников и проработанным временем не предусматриваются персональная выработка, качество выполняемых работ, выполнение рабочих и производственно технологической дисциплины, иные характеристики деятельности. Сформировавшаяся направленность приводит к недопониманию оценки работы собственного труда.

Одним с групповых характеристик, что имеет возможность использоваться с целью формирования успешной концепции оплаты труда, представляется коэффициент рабочего участия (КТУ), что предполагает собою обобщенную численную оценку рабочего вклада работников, управляющих, специалистов в общие итоги работы предприятия. [6]

Первый этап введения оплаты труда по КТУ заключается в презентации данных показателей перед работниками. Далее, определяется базовый КТУ, который является оценкой деятельности персонала и применяется в отношении тех работников, которые в полной мере выполнили свои обязанности, без нарушений. В качестве базового КТУ принимается 1.

Итоговый коэффициент трудового участия определяется по следующей формуле:

$$КТУ = 1 + \sum K_{\text{повыш.}} - \sum K_{\text{пониж.}} \quad [6].$$

где :

$\sum K$ повыш. – сумма повышающих коэффициентов, установленных за месяц; $\sum K$ пониж. – сумма понижающих коэффициентов, установленных за месяц .[6]

К повышающим к коэффициентам можно отнести следующие показатели : инициатива , соблюдение трудовой дисциплины, качественное выполнение своих обязанностей . Однако , наличие значений по таким показателям как нарушение правил техники безопасности, прогулы без уважительных причин ,опоздание на работу или преждевременный уход с работы будут увеличивать сумму понижающих коэффициентов.

Расчет ежемесячной заработной платы (ЗП еж) в таком случае осуществляется в соответствии с формулой:

$$\text{ЗП} = \text{ЗП пост.} + (\text{ЗП пост.} \cdot \text{КТУ})$$

где ЗП пост. – (оклад)

Таким образом, использование коэффициента трудового участия с целью повышения эффективности работы увеличивает зависимость заработной платы сотрудников от результатов их работы. При применении КТУ допускается принимать во внимание эффективность работы, свойство исполняемой текущей деятельности, выполнение рабочих и производственной дисциплины, общая позиция к осуществлению должностных прямых обязанностей. Предложенная концепция оплаты работы ясна. Любой сотрудник понимает, что следует осуществить, с целью того, чтобы приобрести наибольшее поощрение. Следует заметить, что объем заработной платы, может быть компенсирован не денежными стимулами.

- *Применение методов нематериального поощрения*

Во многих компаниях достаточно активно используется такой метод как выбор «сотрудника месяца». Однако ,учитывая тот факт, что мы хотим сохранить в ЧУП «Счастливый выбор » «здоровую атмосферу» и ни в коем случае не создать «площадку для конфликтных ситуаций», рационально использовать иные методы нематериальной мотивации .

Например, награждение сотрудников дипломами на корпоративных праздниках, в частности во время празднования дня рождения предприятия. Дипломы и письма благодарности следует вручать всем сотрудникам с учетом индивидуального вклада каждого в рабочий процесс предприятия.

Также, один из более общих характеристик эффективности организации оплаты труда на предприятии является осуществление социологических исследований, что предполагают собою анкеты удовлетворенности работников характером деятельности, степенью заработной платы, нравственными формами стимулирования персонала.

Зачастую подобные анкеты носят анонимный характер и призваны обеспечить начальству единую картину настроений сотрудников, в основе которой руководство предприятия принимает подходящие решения в области оплаты труда и мотивации персонала. На основании разбора данных выборочных опросов управление предприятия создает заключения о том, приносят ли свои итоги система учреждения оплаты труда, установленная на предприятии, либо нет? Подобные социологические изучения дают возможность раскрывать основания неудовлетворенности работников предприятия условиями и характером работы и быстро их ликвидировать, что одобрительно отражается на совокупном нравственном и деловом климате в коллективе и отображается в финансовых показателях предприятия.

В связи с этим, мною была разработана анкета для анализа эффективности системы организации оплаты труда, действующей в ЧУП «Счастливый выбор». Бланк анкеты представлен в Приложении А.

Данная анкета имеет следующий заголовок:

«Просим Вас ответить на вопросы, касающиеся Вашей работы, ответы на которые позволят нам усовершенствовать систему оплаты труда и систему мотивации на предприятии. В большинстве случаев ответ на вопрос предлагает выбор одного из предложенных вариантов ответа. В случае если ни один не подходит для Вас, напишите свой ответ. Просим отвечать искренне, анкетирование проходит анонимно, ответы разглашаться не будут. Прежде чем дать ответ, внимательно изучите все предложенные варианты. Подойдите к анкетированию максимально ответственно. Мы стараемся для Вас! По желанию можете указать пол, возраст и должность. Нам будет проще принять наиболее рациональное решение по модернизации».

Итак, **во-первых**, работникам предлагается указать в какой мере они удовлетворены различными сторонами работы.

Во-вторых, предлагается указать в какой степени они удовлетворены трудом.

Далее для руководства особенно важно узнать планы работников на ближайший год, а именно: планируют ли они работать на прежней должности, занять другую должность, перейти на работу в другую компанию на ту же должность, сменить компанию и должность.

Эффект от внедрения предложенных мероприятий будет проявляться в повышении удовлетворенности сотрудников, снижении текучести кадров, улучшении качества и объемов производимых продуктов, в росте продаж, и, следовательно, повышению финансовых результатов деятельности предприятия.

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.

Мною были также предложены и представлены руководству предприятия основные плюсы использования интернет-маркетинга для предприятия, в том числе в вопросах заработной платы. На данном этапе мною были освещены следующие инструменты интернет-маркетинга : поисковая оптимизация (SEO) и контекстная реклама (PPC) .Каждый из этих инструментов позволит предприятию повысить свои позиции среди конкурентов и получать большую прибыль .Соответственно ,чем больше доход у предприятия, тем выше возможность платить работникам достойную заработную плату. Оба эти метода представляют собой варианты получения «трафика» с поисковых систем ,например Google.

Поэтому первым шагом для предприятия является создание качественного сайта ,а затем его последующая оптимизация .Для создания сайта мною была предложена компания ООО «Вебернетик» ,находящаяся по адресу г. Минск, ул.Кульман 9. Данная компания занимается разработкой и оптимизацией сайтов , а также занимает 1 место в clutch.co среди компаний, занимающихся продвижением западных сайтов среди компаний СНГ.

После создания сайта seo-специалистами проводится работа по его совершенствованию, а именно: заполняется каталог, учитываются все пожелания заказчика ,устраняются имеющиеся «битые ссылки» и т.д. Затем одним из самых важных этапов является составление семантического ядра с последующим созданием «карты релевантности».

Проходя преддипломную практику на ЧТУП «Счастливый выбор» я решила, что как менеджер с глубокими знаниями в сфере маркетинга вполне способна помочь компании на данном этапе и составила для них «карту релевантности» (находится в части ПРИЛОЖЕНИЕ Б).

Данный инструмент продвижения является более оптимальным и первостепенным , так как просто привлечь клиентов в современном мире интернета уже недостаточно ,его нужно также «зацепить» и побудить к покупке. Об этом свидетельствует модель AIDA , которая также непосредственно связана с «воронкой продаж». Соответственно, для начала мы привлекаем внимание клиента рекламой, а затем клиент ,благодаря качественному и полезному сайту, проявляет интерес и желание к продукции. Если сайт разработан грамотно, то в конечном итоге происходит сделка/покупка. SEO-продвижение эффективнее контекстной рекламы, т. к.

«трафик» не ограничен бюджетом. Поисковая оптимизация не требует значительных денежных вливаний в кратчайшие сроки.

ВЫВОД:

Таким образом, при разработке и внедрении гибкой системы оплаты труда на предприятии всегда следует учитывать, что она должна соответствовать выполнению некоторых функций. Они могут использоваться для обеспечения эффективной мотивации работников, учета соответствия реальных результатов работы работника уровню его материального вознаграждения. Затраты на оплату труда должны оставаться в пределах установленного бюджета, уметь гибко адаптироваться к изменяющимся рыночным условиям, учитывать прибыльность и устойчивость предприятия.

Благосостояние страны зависит напрямую от благосостояния ее населения, а самым важным фактором для восполнения сил всех работников служит достойная оплата их труда. Соответственно, вопросы оплаты труда как никогда актуальны для всех организаций. Поэтому каждая компания должна в первую очередь думать о своих сотрудниках, а для этого она должна постоянно внедрять новые технологии и «идти в ногу со временем», так как получая достойную прибыль каждая компания получает возможность обеспечить достойный уровень жизни своих сотрудников, в том числе граждан нашей страны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, после рассмотрения комплекса вопросов можно утверждать, что основными источниками формирования доходов населения нашей страны является заработная плата, которую оно получает на основном месте работы.

Заработная плата многофункциональна. Однако, согласно данным диагностики модели управления оплатой труда основная часть базовых институтов оплаты труда не способна в полной мере реализовывать воспроизводственную функцию заработной платы. Неудовлетворительное состояние здоровья оставляет свой «след» в формировании важнейших демографических тенденций. Для Республики Беларусь характерны следующие особенности: низкий уровень продолжительности жизни по сравнению с развитыми странами, низкий уровень рождаемости, а также высокий показатель смертности, что в конце концов приводит к сокращению численности населения страны.

На основании изложенного в дипломной работе материала можно сделать вывод о том, что прямые и косвенные индикаторы свидетельствуют о невыполнении воспроизводственной функции оплаты труда в должной мере. Очевидна недостаточная эффективность институциональных инструментов, нацеленных на реализацию данной функции.

По мере роста стажа работников растет и их заработная плата. Сложившаяся дифференциация в оплате труда по видам экономической деятельности отражается в падении престижа многих профессий и специальностей, требующих высоких квалификаций и качества труда. Это привело к следующему: большая часть молодых специалистов предпочитает работу в наиболее динамично развивающихся отраслях экономики, таких как информационная, сырьевая, торговая и финансовая, но не в сфере общественного питания.

Таким образом можно сделать вывод о том, что дифференциация в оплате труда отражает реакцию рынка труда на изменение уровня дохода по видам экономической деятельности и повышение ценности инновационных и современных знаний.

Оценивая эффективность выполнения заработной платы распределительной функции можно отметить, что индикаторы бедности и неравенства не позволяют дать однозначного ответа на вопрос, является ли экономический рост инклюзивным.

Низкий уровень мотивированности сотрудников предприятий к труду обусловлен слабостью институтов, реализующих данную функцию заработной платы. На основании представленных в работе данных

Всемирного Банка, которые гласят о перманентном снижении производительности труда на 2 % в год, которая имеет непосредственное влияние на размер заработной платы, становится очевидно, что руководству страны необходимо установить курс на поиск новых источников и возможностей роста.

Для усиления стимулирования трудовой активности можно смело прибегнуть к положительному опыту развитых стран. Использование гибких систем оплаты труда позволит выплачивать равную оплату за равный труд на основе грейдов, которые предполагают оценку и описание рабочих мест.

Применение разработанной в дипломной работе модели упростит процесс начисления оплаты труда за счет уменьшения составляющих заработной платы, но самое главное, что данная модель способна обеспечить рост эффективности труда и конкурентоспособности организации за счет повышения мотивации работников к труду.

Совершенствование институтов управления оплатой труда позволит поднять мотивацию к труду, без которой невозможен рост конкурентоспособности отдельного предприятия и национальной экономики, и с ее помощью двигаться по направлению инклюзивного развития.

Принципиально важной составной частью для новой усовершенствованной системы оплаты труда работников предприятия ЧУП «Счастливый выбор» является справедливая и эффективная система оплаты труда и вознаграждения за результаты трудовой деятельности.

Использование коэффициента трудового участия с целью повышения эффективности работы увеличивает зависимость заработной платы сотрудников от результатов их работы. При применении КТУ допускается принимать во внимание эффективность работы, свойство исполняемой текущей деятельности, выполнение рабочих и производственной дисциплины, общая позиция к осуществлению должностных прямых обязанностей. Предложенная концепция оплаты работы ясна. Любой сотрудник понимает, что следует осуществить, с целью того, чтобы приобрести наибольшее поощрение. Следует заметить, что объем заработной платы, может быть компенсирован не денежными стимулами.

Применение методов нематериального поощрения также является неотъемлемой частью процесса совершенствования оплаты труда. Осуществление социологических исследований предполагает собой анкеты удовлетворенности работников характером деятельности; как правило носят анонимный характер и призваны обеспечить начальству единую картину настроений сотрудников, в основе которой руководство предприятия принимает подходящие решения в области оплаты труда и мотивации персонала. В связи с этим была разработана анкета для анализа

эффективности системы организации оплаты труда, действующей в ЧУП «Счастливы выбор».

Эффект от внедрения предложенных мероприятий будет проявляться в повышении удовлетворенности сотрудников, снижении текучести кадров, улучшении качества и объемов производимых продуктов, в росте продаж, и, следовательно, повышению финансовых результатов деятельности предприятия.

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.

Благосостояние страны зависит напрямую от благосостояния ее населения, а самым важным фактором для восполнения сил всех работников служит достойная оплата их труда. Соответственно, вопросы оплаты труда как никогда актуальны как для отдельных организаций, так и экономики страны в целом. Поэтому каждая организация должна в первую очередь думать о своих сотрудниках, а для этого она должна постоянно внедрять новые технологии и «идти в ногу со временем», так как получая достойную прибыль каждая организация получает возможность обеспечить достойный уровень жизни своих сотрудников, в том числе граждан нашей страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Базы данных [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/bazy-dannyh/>. – Дата доступа: 05.04.2021.
2. Беларусь в цифрах [Электронный ресурс] : стат. справочник / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2012–2021. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/. – Дата доступа: 05.04.2021.
3. Горбунова, Ю. Н. Системы оплаты труда и формы заработной платы. Определение средней заработной платы [Электронный ресурс] / Ю. Н. Горбунова, Л. А. Ильина // Управление персоналом организации: бухгалтерский учет и налогообложение заработной платы : учеб. пособие / Ю. Н. Горбунова, Л. А. Ильина ; Самар. гос. техн. ун-т. – Самара : Самар. гос. техн. ун-т, 2005. – Гл. 2, параграф 2.2. – Режим доступа : <http://economic.samgtu.ru/node/21>. – Дата доступа: 05.04.2021.
4. Давыденко, Л. Н. Основы экономической теории: принципы, проблемы, политика трансформации. Международный опыт и белорусский вектор развития : учеб. пособие / Л. Н. Давыденко. – 2-е изд., перераб. – Минск : ИВЦ Минфина, 2011. – 468 с.
5. Долинина, Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда : в 2 ч. / Т. Н. Долинина. – Минск : БГТУ, 2019. – Ч. 2. – 383 с.
6. Киреева, О. Н. Что такое КТУ: примеры и варианты применения [Электронный ресурс] / О. Н. Киреева // MMF : бизнес-портал. – Режим доступа: <https://moneymakerfactory.ru/spravochnik/koef-trudovogo-uchastiya/>. – Дата доступа: 05.04.2021.
7. Лебедева, С. Н. Регулирование оплаты труда: методологические основы и направления совершенствования [Электронный ресурс] / С. Н. Лебедева // Белорус. экон. журнал. – 2006. – № 3. – Режим доступа : http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/3845/2/Lebedeva_S_N_Regulirovanie_oplaty_truda_osr.pdf. – Дата доступа: 05.04.2021.
8. Лукашенко К. И. Совершенствование оплаты труда [Электронный ресурс] / К. И. Лукашенко // Сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов / сост. С. В. Анцух. – Минск, 2012. – Вып. 9 : в 3-х, т. 3. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/56414>. – Дата доступа: 05.04.2021.
9. Львов, Д. С. Новая экономика России / Д. С. Львов // Лекции и доклады членов Российской Академии наук в СПбГУП (1993–2013) : в 3 т. – СПб., 2013. – Т. 1 : Лекции /сост. и науч. ред. А. С. Запесоцкий. – С. 524–533.

10. Манчур, Ж. Б. Составные части заработной платы [Электронный ресурс] / Ж. Б. Манчур // Заработная плата: начисление, выплаты, налогообложение / Ж. Б. Манчур. – Режим доступа: <http://www.mnogosmenka.ru/manchur/sostavnie.htm>. – Дата доступа: 05.04.2021.
11. Михайлова-Станюта, И. А. Специализация экономики выбирается по производительности труда / И. А. Михайлова-Станюта // Проблемы инфокоммуникаций. – 2015. – № 2. – С. 51–58.
12. О начисленной средней заработной плате работников Республики Беларусь в феврале 2021 г. [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabochey-sily/operativnye-dannye/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov-respubliki-belarus-v-fevrle-2021-g/>. – Дата доступа: 05.04.2021.
13. О Положении о порядке заключения отраслевого тарифного соглашения и Примерном тарифном соглашении по отрасли [Электронный ресурс] : постановление Гос. ком. Белорус. ССР по труду и соц. защите населения, Белорус. совета проф. союзов, 27 июня 1991 г., № 8/7 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
14. Об оплате труда работников бюджетных организаций [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 18 янв. 2019, № 27 : в ред. от 22.12.2020 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
15. Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс] : постановление Мин-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 21 окт. 2011 г., № 104 // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_656791344. – Дата доступа: 05.04.2021.
16. Основные функции заработной платы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.motivtruda.ru/funkcii-zarabotnoj-platy.htm>. – Дата доступа: 05.04.2021.
17. Политика доходов и заработной платы в отрасли [Электронный ресурс] : [учеб. материалы] // Белорус. гос. технолог. ун-т. – Режим доступа: <https://www.belstu.by/Portals/0/userfiles/98/>. – Дата доступа: 05.04.2021.
18. Постоянная и переменная часть заработной платы [Электронный ресурс] // Megaobuchalka.ru. – Режим доступа: <https://megaobuchalka.ru/3/5192.html>. – Дата доступа: 05.04.2021.

19. Потуданская, В. Ф. Отечественный и зарубежный опыт формирования затрат на рабочую силу / В. Ф. Потуданская, О. К. Комаров, Е. О. Алифер // Рос. предпринимательство. – 2016. – Т. 17, № 7. – С. 889–900.
20. Соколова, Г. Н. Механизмы адаптации белорусского рынка труда к структурным изменениям экономики / Г. Н. Соколова // Социолог. исслед. – 2015. – № 2. – С. 111–119.
21. Соколова, Г. Н. Ценности в сфере труда и трудовая мотивация населения Республики Беларусь / Г. Н. Соколова, Е. В. Таранова // Традиционные ценности общества – основа сохранения межнационального согласия и толерантности : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 3 нояб. 2015 г. : сб. науч. ст. / ред. кол.: И. В. Котляров [и др.] ; посольство Респ. Казахстан в Респ. Беларусь, Ин-т социологии НАН Беларуси. – Минск : Право и экономика, 2015. – С. 51.
22. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь, 2019 [Электронный ресурс] : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2019. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/uroven-zhizni-naseleniya/statisticheskie-izdaniya/index_14044/. – Дата доступа: 05.04.2021.
23. Статистический ежегодник евразийского экономического союза [Электронный ресурс]. – М. : Евраз. экон. комиссия, 2020. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/Stat_Yearbook_2020.pdf. – Дата доступа: 05.04.2021.
24. Уровень жизни населения [Электронный ресурс] // Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2016. – Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2016. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8026/. – Дата доступа: 05.04.2021.
25. Хрупкое макроэкономическое равновесие: идеальная политика против идеального шторма [Электронный ресурс] / Г. Андропова-Винселет [участник дискуссии] и др. // Беларусь в дивном новом мире : материалы конференции KEF-2018, Минск, 5–6 нояб. 2018 г. – Минск, 2018. – Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=RWydFyhZtGs>. – Дата доступа: 09.05.2021.
26. Цуранова, С. Инклюзивный рост и роль финансового сектора в его достижении [Электронный ресурс] / С. Цуранова // Банк. весн. – 2018. – № 7. – Режим доступа: <https://www.nbrb.by/bv/articles/10534.pdf>. – Дата доступа: 05.04.2021.

27. Шимов, В. Н. Национальная экономика Беларуси : учебник / В. Н. Шимов [и др.]. – 3-е изд. – Минск : БГЭУ, 2009 г. – 751 с.
28. Шмарловская, Г. А. Конкурентоспособность Республики Беларусь в мировой экономике / Г. А. Шмарловская // Белорус. экон. журнал. – 2016. – № 1. – С. 22–41.
29. Шумпетер, Й. А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. А. Шумпетер ; пер. с нем.: В. С. Автономов, М. С. Любский, А. Ю. Чепуренко ; пер. с англ.: В. С. Автономов [и др.]. – М. : Эксмо, 2007. – 862 с.
30. Шумская, С. С. Национальное богатство: методологические подходы и оценки по Украине / С. С. Шумская // Экон. теория. – 2006. – Т. 3, № 4. – С. 62–77.
31. Шурубович, А. В. Модернизация экономики Белоруссии: тенденции, проблемы, перспективы / А. В. Шурубович // Россия и современный мир. – 2015. – № 1. – С. 124–142.
32. Щербаков, И. В. Оценка влияния действующей структуры стимулов на экономическое развитие / И. В. Щербаков // Изв. С.-Петерб. гос. экон. ун-та. – 2016. – № 1. – С. 7–11.
33. Щеткина, М. А. Нормирование труда – основа эффективной работы организаций / М. А. Щеткина // Проблемы управления. – 2015. – № 1. – С. 36–39.
34. Экономические последствия несбалансированного питания в странах Центральной Азии [Электронный ресурс] : пресс-релиз, 11 февр. 2016 г. // Группа Всемирного банка. – Режим доступа: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2016/02/11/global-nutrition-report-2015>. – Дата доступа: 17.04.2021.
35. Эльянов, А. Об основном локомотиве экономики / А. Эльянов // О-во и экономика. – 2014. – № 9. – С. 40–53.
36. Эренберг, Р. Д. Современная экономика труда : теория и государственная политика : пер. с англ. / Р. Д. Эренберг, Р. С. Смит ; под науч. ред. Р. П. Колосовой [и др.]. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1996. – 777 с.
37. Эрхард, Л. Благосостояние для всех : [пер. с нем.] / Л. Эрхард ; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело, 2001. – 335 с.
38. Эфендиев, А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления : монография/ А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, А. В. Ребров. – М. : Инфра-М, 2014. – 192 с.
39. Юдин, Н. Блеск и нищета рейтингов «мягкой силы» / Н. Юдин // Междунар. жизнь. – 2018. – № 7. – С. 112–123.

40. Bauer, R. Social indicators / R. Bauer. – Massachusetts : MIT Press, 1973. – xxi, 357 p.
41. Douglas, P. H. The theory of wages / P. H. Douglas. – New York : MacMillan, 1934. – xx, 639 p.
42. Estimating national wealth: methodology and result [Electronic resource] / A. Kunte [et al.]. – Washington : The World Bank, 1998. – Mode of access: https://millenniumindicators.un.org/unsd/envAccounting/ceea/archive/Framework/Kunte_etal_1998.PDF. – Date of access: 09.05.2021.
43. Expanding the measure of wealth: indicators of environmentally sustainable development [Electronic resource]. – Washington : The World Bank, 1997. – Mode of access: <http://documents.worldbank.org/curated/en/555261468765258502/Expanding-the-measure-of-wealth-indicators-of-environmentally-sustainable-development>. – Date of access: 09.05.2021.
44. Global wage report 2018/19: what lies behind gender pay gaps [Electronic resource]. – Geneva : ILO, 2018. – Mode of access: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/langen/index.htm>. – Date of access: 12.05.2021.
45. Hamilton, K. Sustaining economic welfare: estimating changes in per capita wealth [Electronic resource] / K. Hamilton. – Washington : The World Bank, 2000. – Mode of access: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/19768/multi_page.pdf?sequence=1&isAllowed=y. – Date of access: 12.05.2021.
46. Hicks, J. R. The Theory of wages / J. R. Hicks. – 2nd ed. – New York : St. Mattin's Press, 1963. – xix, 388 p.
47. Household gross income [Electronic resource] // Statistisches Bundesamt. – Mode of access: <https://www.destatis.de>. – Date of access: 05.04.2021.
48. Lee, S. «Varieties of minimum wage system» through the dubious lens of indicator-based rankings / S. Lee // Intern. Lab. Rev. – 2012. – Vol. 151, iss. 3. – P. 261–275.
49. Merton, R. The design of financial systems: toward a synthesis of function and structure / R. Merton, Z. Bodie // J. of Investment Management. – 2005. – Vol. 3, iss. 1. – P. 1–23.
50. Miniane, J. Using Good Times to Build Resilience [Electronic resource] : presentation at Kastychnicki Economic Forum «Belarus in the Brave New World», Nov. 5–6, 2018 / J. Miniane // International Monetary Fund. – Mode of access: <https://www.imf.org/>

/media/Files/Countries/ResRep/BLR/Presentations/BLR110618.ashx. – Date of access: 09.05.2021.

51. Poland in figures 2018 [Electronic resource] // Statistics Poland. – Mode of access: <https://stat.gov.pl/en/topics/other-studies/other-aggregated-studies/poland-in-figures-2018,9,12.html>. – Date of access: 05.04.2021.

52. Rydzeuski, H. Minimum wages as the regulator of interregional imbalance of remuneration in Belarus and EU countries / H. Rydzeuski, A. Shadrakou // Science, Education and Culture in Eurasia and Africa : proceedings of the 5th International Academic Congress, Paris, 23–25 March 2015. – Paris, 2015. – Vol. 4. – P. 314–321.

53. Where is the wealth of nations? Measuring capital for the 21st century [Electronic resource] / K. Hamilton [et al.]. – Washington : The World Bank, 2006.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

АНКЕТА

Уважаемый сотрудник!

Просим Вас ответить на вопросы, касающиеся Вашей работы, ответы на которые позволят нам усовершенствовать систему оплаты труда и систему мотивации на предприятии. В большинстве случаев ответ на вопрос предлагает выбор одного из предложенных вариантов ответа. В случае если ни один не подходит для Вас, напишите свой ответ.

Просим отвечать искренне, анкетирование проходит анонимно, ответы разглашаться не будут. Прежде чем дать ответ, внимательно изучите все предложенные варианты. Подойдите к анкетированию максимально ответственно. Мы стараемся для Вас !

По желанию можете указать пол, возраст и должность. Нам будет проще принять наиболее рациональное решение по модернизации.

Итак, **во-первых**, укажите в какой мере Вы удовлетворены различными сторонами работы. В соответствующем квадрате поставьте отметку.

В какой мере Вы удовлетворены:	Удовлетворен	Удовлетворен частично	Не удовлетворен
Размер ЗП			
Режим работы			
Разнообразие в работе			
Возможность проявить самостоятельность			
Возможность роста			
Условия труда			
Отношение с коллегами			
Отношение с руководством			

Во-вторых, укажите, в какой степени Вы удовлетворены трудом. Напишите соответствующую цифру в процентной шкале от 0(совершенно не удовлетворен) до 100(полностью удовлетворен) соответственно.

Далее обведите соответствующий вашим планам на ближайший год пункт:

- планирую работать на прежней должности;
- планирую занять другую должность;

- планирую перейти на работу в другую компанию на ту же должность;
- планирую сменить компанию и должность.

Затем оцените, как действуют на Вашу трудовую активность следующие факторы? В соответствующем квадрате поставьте отметку.

	Снижает	Повышает	Нейтрально
Материальное стимулирование			
Нематериальное стимулирование			
Трудовой настрой коллектива			
Нововведения на предприятии			

Считаете ли Вы, что мотивация повышает эффективность Вашей работы ?

- Да
Нет

Когда Вы можете обсудить проблемные рабочие вопросы с директором? (обведите соответствующий пункт)

- В любое время
Только в рабочее время
Никогда

Карта релевантности сайта для предприятия

ссылка	название страницы	ключевые слова	частота	title	description	заголовок Н1
сайт предприятия	Продукты питания	продукты питания купить Минск	148	Продукты питания с быстрой доставкой и гарантией качества	Купить свежие качественны е продукты онлайн. Доставляем по городу Минску и регионам	Продукты
		готовая продукция онлайн	2090			
		заказать еду с доставкой	670			
		продукты купить оптом	130			