

Возможности применения гибких систем оплаты труда в туристической сфере Республики Беларусь

*Козлова Е. В., студ. IV к. БГУ;
науч. рук. ст. преп. Данильченко А. О.*

В условиях динамично развивающихся в республике инновационных процессов и проводимой работы по либерализации оплаты труда в реальном секторе экономики особую роль приобретает эффективность и гибкость применяемых нанимателями систем оплаты труда. В настоящее время в реальном секторе экономики благодаря принятию Директивы № 4 от 31 декабря 2010 г. и Указа № 181 от 10 мая 2011 г. коренным образом был изменен механизм регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики и создана необходимая нормативно-правовая база для того, чтобы наниматель имел возможность применить в оплате труда своих работников любую систему и, соответственно, предоставлять работникам ту заработную плату, которую они заработали своим трудом.

Необходимо признать, что внедрение и использование гибких систем оплат труда является эффективной возможностью для нанимателя адекватно оценивать вклад каждого работника в успехи предприятия. На сегодняшний день количество предприятий и организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда в Беларуси динамично растет. Согласно данным мониторинга 4 тысяч государственных и частных предприятий Беларуси в январе 2012 года число организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда, составило лишь 7 % от общего количества, а к концу года их доля выросла до 57 %. Также увеличивается число туристических предприятий, использующих для оплаты труда работников гибкие системы оплаты труда, а именно: система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации на основе комиссионной системы, на основе «плавающих» окладов и на основе грейдов. Проводя комплексный анализ данных систем оплаты труда работников сферы туризма на рынке Беларуси, а также выявляя наиболее эффективную гибкую систему оплаты труда работников туротрасли, необходимо обязательно учитывать специфику этой сферы и ее отличия от других областей экономики, а именно: неосвязаемость турпродукта, неразрывность процесса производства и потребления, неспособность к хранению, сезонность. Исходя из этих критериев, подавляющее большинство туристических агентств Беларуси использует при оценке эффективности использования рабочей силы и производительности труда работников одинаковые критерии.

К ним можно отнести количество проданных туров, общее количество обслуженных клиентов, объем продаж. Однако наличие сезонности продажи туров и присутствие так называемых «мертвых» периодов по направлениям вне сезона позволяет понять несовершенство применяемых критериев оценки. Отсюда можно сделать вывод, что применение гибкой системы оплаты труда на основе тарифной сетки и на основе комиссионной системы оплаты труда работников в сфере туризма являются не самыми эффективными и справедливыми. Что же касается непосредственно систем оплаты труда на основе «плавающих» окладов и на основе грейдов, то их применение может значительно увеличить мотивацию работников туристической сферы, а следовательно, и улучшить качество выполняемой ими работы.

Примером использования грейдовой системы оплаты труда может стать гостиница РУП «Минск», где система оплаты труда работников и их поощрения строится согласно системе грейдов, которая, в свою очередь, основана на расположении всех должностей работников организации в зависимости от сложности и напряженности труда, их условий и уровня квалификации работников.

Также необходимо обратить внимание на то, что разработка и внедрение гибких систем оплаты труда для каждого отдельного предприятия потребует современных инновационных подходов со стороны специалистов по труду и заработной плате компании, а также определенных затрат времени и денег. Возможно, именно эти факторы являются сдерживающими в применении гибких систем оплаты труда на предприятиях туристической индустрии. Однако первоначальные издержки по внедрению все более и более перспективных систем оплаты труда в сфере туризма уже сегодня можно рассматривать как выгодное вложение и правильные инвестиции в уверенное и стабильное будущее компании, поскольку при таких системах оплаты труда производительность труда работников и качество туристических услуг возрастут, а издержки производства значительно сократятся.

Литература

1. Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс] — 2013. — Режим доступа http://mintrud.gov.by/ru/new_url_179805105 Дата доступа: 20.02.2013.
2. Оплата труда [Электронный ресурс] — 2013. — Режим доступа http://mintrud.gov.by/ru/new_url_358565190 Дата доступа: 21.02.2013.
3. Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс] — 2013. — Режим доступа http://mintrud.gov.by/ru/new_url_656791344 Дата доступа: 20.02.2013.