

**К. С. Мороз**

*Научный руководитель*

**Т. В. Гасанова**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь*

## **ГИБКИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВОЗМОЖНОСТЬ ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

В условиях динамично развивающихся в республике инновационных процессов и проводимой работы по либерализации оплаты труда в реальном секторе экономики особую роль приобретают эффективность и гибкость применяемых нанимателями систем оплаты труда. Была поставлена задача снять административные барьеры и ограничения по оплате высокопроизводительного и эффективного труда. И эта задача выполнена. С принятием Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» и Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» коренным образом был изменен механизм регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики. С 1 июня 2011 г. осуществлен переход от обязательного применения единой тарифной сетки к ее рекомендательному характеру. В связи с этим была пересмотрена практически вся нормативная правовая база, регулирующая оплату труда в реальном секторе экономики. Только в 2011 г. принято 13 и отменено 32 изменения в 12 нормативных правовых актах.

Гибкость системы оплаты труда и ее реализация должны заключаться в следующем:

- Данная система должна мотивировать работников на выполнение поставленных перед коммерческой организацией целей и задач в максимально короткие сроки с наименьшими затратами и высоким качеством. При этом в приоритете должны быть работники высококвалифицированные и инициативные.
- Размер стимулирования работников должен обеспечивать достойный уровень жизни.
- Система должна быть мобильной, для того чтобы при изменении каких либо условий ее можно было без особых затруднений модифицировать к этим условиям.

По состоянию на 1 января 2014 г. 806 организаций Гомельской области применяют гибкие системы оплаты труда (на 1 января 2013 г. их было 242). В 141 организации Гомельской области оплата труда осуществляется на основе разработанной там тарифной сетки, в 128 организациях применяется комиссионная система оплаты труда, в 537 – прочие виды оплаты.

Разработать эффективную, но в то же время простую и понятную систему оплаты труда непросто. В данной ситуации особое значение придается методическому и информационному обеспечению руководителей и специалистов коммерческих организаций. Возникает необходимость в разработке рекомендаций, проведении обучающих семинаров-практикумов, обмене опытом по разработке и внедрению гибких систем оплаты труда, в том числе и зарубежных. Так, в настоящее время разработана методика построения тарифных систем оплаты труда на основе балльной оценки сложности труда и грейдинга. По данной методике был проведен ряд семинаров в различных городах республики (Гродно, Слоним, Щучин и др.).

Таким образом, разработка и внедрение гибких систем оплаты труда потребует современных инновационных подходов со стороны специалистов по труду и заработной плате. При этом их роль и ответственность значительно возрастает. Только грамотные, высококвалифицированные специалисты смогут разработать и внедрить в организациях эффективные, гибкие системы оплаты труда работников. С помощью науки и специалистов организаций гибкие системы оплаты труда будут развиваться и модифицироваться. В условиях развивающихся рыночных отношений, инновационных и инвестиционных процессов будущее за теми прогрессивными системами оплаты труда, гибкость которых позволит быстро реагировать на сложившуюся ситуацию и обеспечивать достойный уровень заработной платы работников.