

## **ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Маковская А. В., Сидор Д. Е.,** студенты  
Научный руководитель – Кандричина И. Н., к.соц.н., доцент  
Белорусский национальный технический университет  
г. Минск, Республика Беларусь

В современных условиях одной из важнейших методологических и практических проблем, которая оказывает определенное влияние на развитие отношений между нанимателем и работниками, является изучение механизма оплаты труда и выявление резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда.

Системы оплаты труда работников разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации, ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников и других факторов. В Республике Беларусь большое внимание уделяется формированию гибких форм и систем оплаты труда, в рамках которых создаются дифференцированные условия вознаграждения за труд, направленные на стимулирование и мотивацию работника. Данные системы оплаты труда учитывают сложность выполняемых работ, квалификацию работника, качество и условия труда, вклад работника в общие результаты деятельности организации. Они ориентированы на рост производительности труда, обладают универсальностью при измерении любого вида работ. К преимуществам таких систем следует отнести более полную реализацию стимулирующей функции заработной платы.

Для флексбилизации рынка труда в Беларуси начиная с 2010 г. законодательно установлен рекомендательный характер применению Единой тарифной сетки, расширено применение гибких форм занятости населения, упорядочена действующая нормативная правовая база, регулирующая условия оплаты труда, разработаны Рекомендации по применению гибких систем оплаты.

Несмотря на существование множество разновидностей гибких систем оплаты труда, наиболее распространенными остаются: коммиссионная, сдельная, аккордная, на основе плавающих окладов и на основе грейдов.