

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Студент гр.113615 Т.А. Брудская,  
Т.И. Серченя

*Белорусский национальный технический университет*

Заработная плата является основным источником дохода работников. Она должна стимулировать работника к труду. В настоящее время вследствие ряда негативных процессов заработная плата перестала выполнять стимулирующую функцию. Назрела необходимость принятия оперативных мер по внесению коррективов в политику в области оплаты труда.

В странах с развитой рыночной экономикой применяется такая система заработной платы как система "участия в прибылях". Здесь денежное вознаграждение делится на две части: первая выплачивается по обычным нормам заработной платы, вторая - в конце года в виде премии из прибыли предприятия. Эта система имеет и ряд ограничений, таких как:

1) размер получаемой компанией прибыли и, следовательно, величина премий зависят от множества внешних факторов, которые часто не зависят напрямую от работников компании;

2) для работников крупных компаний часто довольно трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли.

Чтобы их преодолеть, многие компании переходят к использованию планов распределения доходов. Система участия в доходах построена таким образом, что премиальные выплаты каждому работнику зависят от таких показателей, как производительность труда, качество, экономия материальных ресурсов, удовлетворение потребителей, надежность работы.

Предлагается радикальное изменение подхода к созданию систем оплаты труда. Предложение касается фиксированной, или постоянной, части зарплаты и переменной части общей суммы заработка.

Постоянная часть заработной платы: базовая зарплата. Размер заработной платы должен быть достаточным для того, чтобы привлечь и удержать квалифицированных работников. Однако базовая ставка должна составлять не более 70–90% той суммы заработка, которую работник может получить в принципе. Остальные 10–30% должны приходиться на переменную часть заработной платы – участие в прибылях. Системы участия в прибылях должны распространяться на всех работников компании и зависеть от прибыльности компании в целом или отдельных ее подразделений.

Практика показывает, что использование этих гибких систем участия позволяет значительно повысить уровень оплаты труда при одновременном увеличении производительности и прибыльности.