

УДК 330.3

ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ СООТНОШЕНИЯ «ОПЛАТА ТРУДА - КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ РАБОТНИКОВ» И ЕЕ РЕШЕНИЕ

Потураева В.А., магистрант

Научный руководитель – Солодовников С.Ю., д-р экон. наук, профессор
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

В настоящий момент существует проблема оплаты труда с точки зрения справедливого вознаграждения за выполняемые функции и учета степени трудоемкости данных функций. Несмотря на то, что существует механизм, посредством которого можно дифференцировать параметры оценки для определенного набора выполняемых функций, все же наблюдается некоторый диссонанс в оплате труда. Единая тарифная сетка выступает в качестве механизма для определения правильного соотношения между оплатой труда и квалификационным уровнем работников, но видимо были допущены некоторые просчеты, что и послужило причиной для сегодняшних расхождений в оплате труда. Так, например, уровень зарплаты кассира в супермаркете ничем не отличается от уровня зарплаты экономиста на предприятии, а в худшем случае может еще и быть превышен. Данная ситуация является, в некоторой мере, абсурдной. Экономист прежде чем трудоустроиться должен получить определенную образовательную программу высшего профессионального образования, завершить обучение в высшем учебном заведении, возможно дополнительно получить послевузовское профессиональное образование по широкому спектру направлений подготовки и все это не за один день. В то время как на должность кассира принимают на работу человека со средним образованием, который за короткий срок, явно менее одного года, за счет работодателя осваивает лишь одну трудовую операцию, которая не отличается особой сложностью. И при этом, у двух этих работников, к которым предъявляются такие разные требования по уровню сложности и уровень квалификации на столько различен, заработная плата находится приблизительно

на одном уровне. По факту, можно сказать, что нет тогда никакого смысла в существовании Единой тарифной сетки, так как она не выполнила свою функцию, а именно не определила правильное соотношение между оплатой труда и квалификационным уровнем работников; по крайней мере, таких работников, как: экономист и кассир. Конечно одно не соответствие в Единой тарифной сетке не может сказать однозначно о неэффективности её существования, но в осуществлении доработки данный механизм нуждается, бесспорно. В качестве решения данного вопроса может послужить внедрение системы грейдов, которая помогла бы упорядочить заработную плату, благодаря принципу справедливости и оценить существующие должности с точки зрения значимости и сложности выполняемых функций. Данное предложение решения проблемы заключается в создании четкой системы окладов и ставок, которая формируется с использованием конкретных параметров оценки должностей. Грейдинговая система, основанная на измерении факторов труда, позволяет избежать субъективности в начислении зарплаты: каждый сотрудник может в любой момент получить четкое объяснение происхождения своей заработной платы. Грейд (grade – «зарплатный уровень») – ступень шкалы «зарплатной структуры». Грейдирование - это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре организации в соответствии с ценностью данной позиции для организации. Процесс внедрения системы грейдов включает в себя несколько этапов:

- 1) определение требований к должностям, уточнение факторов;
- 2) распределение факторов по уровням (ранжирование);
- 3) оценка каждого уровня;
- 4) оценка веса фактора;
- 5) расчеты количества баллов для каждой должности;
- 6) распределение баллов по грейдам;
- 7) установление должностных окладов и расчет вилок окладов;
- 8) воспроизведение графика и анализ результатов.

В качестве ключевых факторов оценки должностей могут быть выделены наиболее общие факторы, такие как: управление персоналом, т.е. руководство группой подразделений,

преимущественно вертикальные властные взаимодействия; ответственность; самостоятельность в работе; уровень специальных знаний (квалификация); уровень контактов и цена ошибки. Далее факторы распределяются по соответствующим уровням для каждой должности, от низшего уровня А до высшего уровня F; например, при оценке должности директора все факторы будут соответствовать высшему уровню F. После определения уровней производится их оценка, следующим образом: низший уровень будет соответствовать наименьшему количеству баллов - единице, а высший уровень будет равен шести баллам. После этого происходит оценка веса фактора, путем умножения оценки каждого уровня, выраженной в баллах, на значимость фактора по 5-балльной шкале. Таким образом получится итоговый балл по фактору и этап расчета количества баллов для каждой должности будет завершен. Следующий этап распределения баллов по грейдам будет представлять собой выстраивание иерархической пирамиды в зависимости от полученного суммарного балла. Группировка в грейды производится по принципу получения приблизительно одинакового количества баллов и в зависимости от степени значимости данной позиции для организации. Таким образом, грейды приобретут вид собранных в интервалы должностей на основании определенных аналогий (сходство по содержанию выполняемых работ и равнозначности должностей). Так, например, в первый грейд попадут должности набравшие наименьшее количество баллов (например, от 8 до 25 баллов), а в восьмой грейд набравшие максимальное количество (от 171 до 190 баллов). После этого необходимо установить должностные оклады, основываясь на информации о рыночной стоимости различного вида работ. Затем для каждого грейда устанавливается диапазон окладов, так называемая вилка. Диапазоны задают верхний и нижний уровень. Размер диапазонов зависит от представления организации о том, каким образом эти же диапазоны поддерживают карьерный рост и другие ценности организации. Воспроизведение графика и анализ результатов становится завершающим этапом внедрения системы грейдов. Такой график объединит все должности организации в единое целое, а также выстроит и впишет полученную иерархическую структуру в единую систему координат. Данная

схема объяснит иерархию должностей по содержанию работы. Внедрение предложенной грейдинговой системы позволит упорядочить дисбаланс зарплаты в организациях в зависимости от обязанностей и полномочий, поможет сравнить уровни выплат в одном сегменте рынка или же в пределах организации.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Прохоренкова А.А.

Научный руководитель - ст. преподаватель Морозова Т.А.
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Налоговая система государства – совокупность налогов, сборов, пошлин и других обязательных платежей в бюджет, взимаемых на условиях, определяемых законодательными актами. Основу налоговой системы составляют налоги, которые представляют собой обязательный платеж в бюджет определенного уровня. Большое значение имеет дифференциация налогов в зависимости от источника уплаты налогов. Такими источниками могут выступать: заработная плата (подходный налог с физических лиц), себестоимость (земельный налог), прибыль (налог на прибыль), надбавка к цене или тарифу. Содержание и структура системы налогов, налоговый механизм определяются налоговой политикой государства. Налоговая политика разрабатывается Министерством по налогам и сборам, Министерством финансов и определяет: степень участия субъектов налоговых отношений (юридических лиц, физических лиц) в формировании налоговых доходов государства. Виды налогов и роль каждого вида в реализации основной задачи налоговой политики - формирование финансовой базы государства для выполнения им своих функций; основы построения налогового механизма, (методики расчета налогов, условия и порядок применения льгот и санкций, валюту расчетов и валюту платежей, формы и сроки предоставления налоговой отчетности, сроки перечисления налоговых платежей). Главные