

УДК 330.5

Т. Н. Долинина

Белорусский государственный технологический университет

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В статье разделены понятия «оплата труда» и «заработная плата». Оплата труда определена как процесс, связанный с установлением условий оплаты труда и обеспечением их выполнения. Заработная плата понимается как результат процесса оплаты труда, представляющий собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его запаса человеческого капитала.

Охарактеризованы функции процесса оплаты труда. Обоснована их взаимосвязь, дана последовательность их реализации. Сформулирован структурно-функциональный подход к формированию институциональной двухуровневой (макро- и микроэкономической) модели организации оплаты труда, представляющей собой совокупность институтов, реализующих различные функции оплаты труда.

Рассмотрение функций оплаты труда и инструментов их реализации позволило сформулировать подход к оценке эффективности организации оплаты труда, предполагающей анализ качества институциональных инструментов оплаты труда и анализ системы социально-экономических показателей-индикаторов, отражающих выполнение функций оплаты труда. На основе разработанного подхода установлено, что действующие в Республике Беларусь институты организации оплаты труда не в состоянии обеспечить ее эффективность и нуждаются в серьезной коррекции.

Ключевые слова: институты оплаты труда, институциональная модель, структурно-функциональный подход, функции оплаты труда, показатели-индикаторы, эффективность, оценка.

T. N. Dolina

Belarusian State Technological University

INSTITUTIONAL PROBLEMS OF LABOR PAYMENT IN BELARUS

In the article, the concepts of “payment” and “wages” are divided. Payment of labor is defined as the process associated with setting the terms of payment and ensuring the conditions for their implementation. Wages are understood as a result of the payment process, which is the amount of funds paid by the employer to an employee for the use of his human capital stock.

The functions of the labor payment process are characterized. Their interrelation is proved, the sequence of their realization is given. The structural-functional approach to the formation of the institutional two-level (macro- and microeconomic) model of the organization of labor payment, which is a set of institutions that implement various functions of labor payment, is formulated.

Consideration of the functions of remuneration and tools for their implementation allowed to formulate an approach to assessing the effectiveness of the organization of remuneration, which involves an analysis of the quality of institutional instruments of labor remuneration and an analysis of the system of socio-economic indicators that reflect the performance of pay functions. Based on the developed approach, it is established that the institutions of labor remuneration functioning in the Republic of Belarus are not able to ensure its effectiveness and need serious correction.

Consideration of the functions of labor payment and tools for their implementation allowed to formulate an approach to assessing the effectiveness of the organization of labor payment, which involves the formation of a system of indicators. On the basis of the developed approach, an assessment of the institutions of organization of labor payment is given. It is established that the functioning institutions are not in a position to ensure the efficiency of payment of employees in the Republic of Belarus and they need serious correction.

Key words: institutions of payment, institutional model, structural and functional approach, payment function, indicator, efficiency, evaluation.

Введение. К проблемам оплаты труда работников в Республике Беларусь относятся: недостаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы уровень заработной платы; низкая дифференциация заработной платы по профессио-

нально-квалификационным признакам при высокой межотраслевой дифференциации заработной платы; слабая трудовая мотивация работников; необоснованные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной

платы; зависимость заработной платы от наличия у организации рентных доходов, обусловленных доступом к природным, технологическим, административным или иным ресурсам; текучесть рабочей силы и др. [1, 2].

В генезисе перечисленных проблем лежат неэффективные институты оплаты труда. В этой связи цель исследования заключалась в разработке и апробации теоретической инструментальной модели организации оплаты труда, позволяющей диагностировать институциональные проблемы оплаты труда работников в Республике Беларусь.

Основная часть. Институциональная структурно-функциональная модель организации оплаты труда. Разработанная нами модель создавалась для целей диагностики проблем оплаты труда и поиска путей их решения. Она представляет собой совокупность институтов оплаты труда, рассматриваемых на двух уровнях (макро- и микроэкономика). Инструментальный характер модели позволяет не только диагностировать проблемы в сфере оплаты труда, но и выявлять причины их возникновения.

В основу построения указанной модели положена феноменологическая модель, отражающая роль заработной платы в экономическом кругообороте, базирующаяся на использовании характерного для отечественной науки функционального подхода к исследованию оплаты труда наемных работников [3].

В феноменологической модели разграничены понятия «оплата труда» и «заработная плата». Под *оплатой труда* понимается процесс формирования заработной платы, ориентированный на достижение социально-экономических целей, стоящих перед обществом. Процесс оплаты труда представляет собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда наемных работников и обеспечением их выполнения. В этом контексте *заработная плата* является конечным результатом процесса оплаты труда и представляет собой объем средств, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его человеческого капитала.

Процесс оплаты труда выполняет следующие функции: воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, социальную и поддержания конкурентоспособности экономического субъекта. Реализация каждой из них осуществляется с использованием соответствующих экономических инструментов (институтов). Эффективное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимизацию уровня заработной платы в сложившихся экономических условиях.

Воспроизводственная функция оплаты труда призвана обеспечить формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне. Неполная реализация этой функции препятствует накоплению человеческого капитала.

Компенсирующая функция оплаты труда направлена на обеспечение денежной компенсации неблагоприятных условий и непривлекательности труда, режима работы. Невыполнение компенсирующей функции ведет к преждевременному износу работников и дефициту кадров по отдельным профессиям.

Регулирующая функция оплаты труда должна обеспечивать перемещение ресурсов труда туда, где их применение даст наибольший эффект, то есть оптимизировать расстановку и закрепление наемных работников в соответствии с их квалификацией. Неэффективная реализация этой функции ведет к нерациональному распределению и использованию человеческого капитала, чрезмерной мобильности работников.

Стимулирующая функция оплаты труда направлена на формирование у работников мотивации к высокопроизводительному труду. Следствием слабой реализации стимулирующей функции является низкая производительность труда в результате недоиспользования человеческого капитала и задействованной комбинации факторов производства в целом.

Социальная функция заключается в формировании адекватного уровня и обоснованной дифференциации заработной платы, что способствует поддержанию в обществе социальной сплоченности и стабильности. Ее невыполнение ведет к ухудшению профессионально-квалификационного состава работников и развитию антагонистических явлений с известными негативными последствиями.

Функция поддержания конкурентоспособности экономического субъекта связана с оптимизацией затрат на оплату труда таким образом, чтобы обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность продукции, с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для сохранения и накопления человеческого капитала.

Функции оплаты труда ранжированы в представленном выше порядке и находятся во взаимной связи. Эффективное выполнение каждой последующей функции возможно лишь при условии полной реализации предыдущей. Отсюда степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации последующих

функций в объективно существующей их «цепочке». С помощью функций не только точнее выражается содержание процесса оплаты труда, но и возникает упорядоченность в его описании, что создает возможности для использования структурно-функционального подхода к формированию институциональной модели организации оплаты труда.

В институциональной модели организации оплаты труда в системном виде представлены макро- и микроэкономические институты оплаты труда, сгруппированные по реализуемым ими функциям (табл. 1).

Последовательный анализ состояния институтов, выделенных в табл. 1, позволяет сделать выводы о степени эффективности организации оплаты труда. Согласно представленной модели главную роль в организации оплаты труда играют институты воспроизводственной функции оплаты труда, реализация которой обеспечивает исходные предпосылки для выполнения компенсирующей и всех последующих функций. К ним относятся институты организационно-технического нормирования труда и тарифного нормирования заработной платы при том, что ключевую роль играет минимальная заработная плата.

Анализ макроэкономических институтов оплаты труда показывает наличие следующих исходных проблем организации оплаты труда: неудовлетворительное состояние нормативно-методического обеспечения нормирования труда; низкий уровень минимальной заработной платы; использование в бюджетной сфере научно необоснованной Единой тарифной сетки. Отсюда следует, что базовые институты оплаты труда макроуровня не в состоянии обеспечить эффективную реализацию воспроизводственной функции, что ставит под сомнение эффективность выполнения всех последующих функций.

На уровне субъектов хозяйствования выполнение воспроизводственной функции обеспечивают базовые элементы организации оплаты труда, а именно нормирование труда (установление норм (меры) труда, исходя из организационно-технических характеристик производства) и тарифное нормирование заработной платы (установление норм (меры) заработной платы в единицу времени в зависимости от содержания и особенностей труда), а также доплаты за выполнение дополнительных функций (руководство бригадой, обучение учеников, совмещение профессий и др.).

Таблица 1

Институциональная структурно-функциональная модель организации оплаты труда

Функция оплаты труда	Макроэкономические институты организации оплаты труда	Микроэкономические институты организации оплаты труда
Воспроизводственная	Установление продолжительности рабочего времени Нормативно-методическое обеспечение организационно-технического нормирования труда Установление минимальной заработной платы Тарифная система оплаты труда в бюджетной сфере Установление порядка индексации заработной платы	Организационно-техническое нормирование труда Тарифное нормирование заработной платы Доплаты за выполнение дополнительных функций
Компенсирующая	Нормативно-методическое обеспечение аттестации рабочих мест по условиям труда Государственные гарантии увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных	Выплаты компенсирующего характера (за работу в неблагоприятных условиях труда, за работу с неблагоприятным режимом труда)
Регулирующая	Регулирование рынка труда (программы стимулирования занятости, миграционное законодательство, др.) Установление порядка заключения трудовых договоров и контрактов	Выплаты регулирующего характера (контрактные надбавки, доплаты за стаж работы и др.)
Стимулирующая	Механизмы стимулирования работников в бюджетной сфере Нормативно-методическое обеспечение формирования внутрифирменных моделей оплаты труда	Формы и системы оплаты труда Доплаты и надбавки стимулирующего характера Премии за текущие результаты
Социальная	Установление государственных гарантий в оплате труда Нормативно-правовое обеспечение функционирования системы социального партнерства	Выплаты социального характера Социальный пакет
Обеспечения конкурентоспособности экономического субъекта	Бюджетирование затрат на оплату труда в госсекторе Нормативно-методическое обеспечение бюджетирования затрат на оплату труда в коммерческих организациях	Премии по специальным системам за инновации Бонусы по итогам работы за квартал, год

Условиями эффективного выполнения компенсирующей функции являются полная реализация воспроизводственной функции и обеспечение дифференциации заработной платы в зависимости от условий, режима и привлекательности труда посредством применения выплат компенсирующего характера, к которым относятся доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, с вредными, опасными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения), доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, праздничные и выходные дни и др. При этом, если заглавная воспроизводственная функция оплаты труда не выполняется в полном объеме, то выплаты компенсирующего характера сразу «подключаются» к ее реализации, а лишь затем выполняя свою непосредственную функцию, но уже по остаточному принципу.

Для реализации регулирующей функции необходимым является выполнение воспроизводственной и компенсирующей функций, а также обеспечение дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в спросе на труд и его общественной значимости (приоритетности вида деятельности для развития экономики и общества). Инструментами реализации рассматриваемой функции являются выплаты регулирующего характера, которые в отечественной практике представлены контрактными надбавками, доплатами за стаж работы, выслугу лет либо непрерывность работы в организации.

Условиями эффективной реализации стимулирующей функции является выполнение в должной степени всех перечисленных выше функций и обеспечение изменения уровня заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Ее выполнение связано с формами и системами заработной платы, которые, взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой оплаты труда, позволяют применить к каждой группе и категории работников определенный порядок начисления заработной платы в зависимости от затрат и результатов труда. На обеспечение реализации стимулирующей функции оплаты труда направлены выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии).

Для эффективного выполнения социальной функции необходима реализация всего перечня уже рассмотренных функций и поддержание социально обоснованной дифференциации заработной платы. При этом подразумевается, что полная реализация предыдущих функций должна в конечном итоге привести к увеличению размера заработной платы работников, что

само по себе уже создаст значительный социальный эффект.

Главной проблемой страны является невысокая конкурентоспособность отечественной продукции, зачастую связанная с высокими издержками на оплату труда, и, как следствие, низкая конкурентоспособность субъектов хозяйствования. Предпосылками реализации этой функции являются выполнение предыдущих функций (конкурентоспособность организации может обеспечить только высокопроизводительный труд), а также инновации и гибкое планирование издержек на оплату труда с использованием системы бонусов за финансовые результаты, обеспечивающее опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой.

Подходы к оценке эффективности организации оплаты труда. Представленная выше институциональная модель организации оплаты труда может быть положена в основу оценки эффективности организации оплаты труда. При этом она позволяет объединить два альтернативных подхода к оценке. Первый подход заключается в использовании общих принципов оценки эффективности регулирования экономики [4, 5]. При этом, как правило, выделяют экономическую, социальную и организационную эффективность. Российские ученые Г. Э. Слезингер и Т. Б. Будаев предлагают иное решение. Они считают, что оценкой эффективности организации оплаты труда является выполнение процессом оплаты труда своих функций [6, 7]. Соответственно, мерилом оценки должны стать «критерии реализации» каждой из функций оплаты труда. Отсюда, другой подход заключается в выполнении оценки на основе анализа сгруппированных по функциям оплаты труда показателей-индикаторов, характеризующих выполнение каждой из них.

На базе нашей модели организационная эффективность может быть определена путем оценки качества каждого из институтов оплаты труда в их взаимосвязи и обусловленности, что позволит сделать выводы о потенциальной эффективности действующего механизма оплаты труда. Для оценки социальной и экономической эффективности организации оплаты труда целесообразно разработать систему показателей-индикаторов, опирающуюся на представленное выше понимание функций оплаты труда, явлений и процессов, отражающих их выполнение. Система показателей-индикаторов в укрупненном виде представлена в табл. 2. Ее окончательное формирование требует конкретизации и обоснования показателей, определения методологии их исчисления и критериев оценки выполнения функций оплаты труда.

Таблица 2

Система показателей-индикаторов эффективности организации оплаты труда

Функция оплаты труда	Показатели-индикаторы выполнения функции	
	макроэкономические	микроэкономические
1. Воспроизводственная	1.1. Соотношение среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом трудоспособного работника	
	1.2. Показатели общей заболеваемости трудоспособного населения	
	1.3. Показатели вторичной занятости	
	1.4. Показатели рождаемости	—
2. Компенсирующая	2.1. Потери рабочего времени по временной нетрудоспособности	
	2.2. Показатели профессиональной заболеваемости	
3. Регулирующая	3.1. Показатели вакантности рабочих мест	
	3.2. Показатели мобильности работников (движения кадров)	
	3.3. Показатели занятости	—
	3.4. Показатели безработицы	—
4. Стимулирующая	4.1. Показатели производительности труда	
	4.2. Потери рабочего времени	
5. Социальная	5.1. Показатели динамики реальной заработной платы	
	5.2. Показатели частоты и масштаба социальных конфликтов	
	5.3. Показатели дифференциации заработной платы по регионам, видам экономической деятельности, организациям, профессионально-квалификационным группам	5.3. Показатели дифференциации заработной платы по профессионально-квалификационным группам
	5.4. Коэффициент Джини	
6. Обеспечения конкурентоспособности экономического субъекта	6.1. Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы	
	6.2. Доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте (добавленной стоимости)	
	6.3. Показатели материально-технической оснащенности труда	
	6.4. Соотношение среднемесячной заработной платы со средней заработной платой в сопредельных и развитых странах	6.4. Соотношение среднемесячной заработной платы со средней заработной платой в организациях региона и отрасли
	6.5. Показатели миграции трудоспособного населения	
	6.6. Показатели объема теневой заработной платы	

Эффективность организации оплаты труда в Республике Беларусь. Ее целесообразно оценивать на основе институционального анализа инструментов оплаты труда согласно табл. 1 и анализа показателей-индикаторов в разрезе функций оплаты труда в соответствии с табл. 2.

Для того, чтобы продемонстрировать этот подход к оценке эффективности организации оплаты труда, опирающийся на возможности нашей институциональной структурно-функциональной модели, исходно анализировались инструменты и показатели-индикаторы реализации воспроизводственной функции оплаты труда.

Базой организации труда и его оплаты является установление меры труда, предполагающее определение продолжительности рабочего времени и организационно-техническое нормирование труда. Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет продолжительность рабочего времени и ежедневной работы (смены). Что же касается организационно-технического нормирования труда, то здесь следует конста-

тировать, что механизм организации нормирования труда в Беларуси недостаточно эффективен, нормативно-методическая база по нормированию труда требует актуализации, что подтверждается низким охватом работников различных категорий нормированием труда [8].

Ключевым макроэкономическим инструментом организации оплаты труда выступает минимальная заработная плата, которая представляет собой минимальное вознаграждение неквалифицированного работника, полностью выполнившего трудовые обязанности на простых работах в нормальных условиях труда и продолжительности рабочего времени. Исходя из нашей теоретической концепции минимальная заработная плата призвана обеспечивать выполнение воспроизводственной функции заработной платы и не должна быть ниже минимального потребительского бюджета для трудоспособного населения. Сегодня в Республике Беларусь она не достигает и 70% от этой величины. Более того, минимальная заработная плата составляет лишь треть от средней заработ-

ной платы по стране, тогда как в прогрессивной мировой практике устанавливается в размере 50–60% от нее.

Здесь же следует упомянуть тарифную систему оплаты труда, применяемую в бюджетной сфере. Базовой величиной, являющейся основанием установления величины заработной платы бюджетникам, выступает тарифная ставка первого разряда, составляющая менее 12% от неэффективного размера минимальной заработной платы.

Для обеспечения реализации воспроизводственной функции размер начисленной заработной платы подвергается индексации в целях возмещения потерь работников в связи инфляцией, а также при несвоевременной ее выплате. Однако индексируется заработная плата в пределах бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения. Часть заработной платы, превышающая последний, индексации не подлежит.

Таким образом, большинство инструментов реализации заглавной воспроизводственной функции оплаты труда не отвечает предъявляемым к ним требованиям, что изначально указывает на слабый потенциал системы оплаты труда в целом, то есть на ее низкую организационную эффективность.

Для подтверждения этого вывода обратимся к оценке социально-экономической эффективности институтов воспроизводственной функции оплаты труда сквозь призму статистических данных.

Средняя заработная плата в Республике Беларусь сегодня превышает минимальный потребительский бюджет трудоспособного населения чуть более, чем в 2 раза. У каждого четвертого работника начисленная заработная плата вообще не достигает этой величины [9], а согласно социологическим опросам значительная доля работников (1/4–1/5) имеет вторичную занятость в целях получения дополнительных заработков. При этом статистика указывает на то, что число зарегистрированных случаев заболеваний с впервые в жизни установленным диагнозом с 2014 г. неуклонно растет. Самым же красноречивым свидетельством неэффективного выполнения воспроизводственной функции оплаты труда является неблагоприятная динамика показателей рождаемости, все более уступающих в последние годы показателям смертности населения.

Таким образом, анализ организационной и социально-экономической эффективности оп-

латы труда свидетельствует о невыполнении в полном объеме воспроизводственной функции оплаты труда, что является значимой предпосылкой невыполнения всех других функций оплаты труда, ранжированных по отношению к рассмотренной функции и к друг другу. А именно, в ситуации невыполнения воспроизводственной функции есть большие сомнения в возможности реализации в полном объеме компенсирующей, регулирующей, стимулирующей, социальной функций, а также функции обеспечения национальной конкурентоспособности.

Заключение. Таким образом, оплата труда, рассматриваемая нами как процесс, выполняет ряд функций, которые реализуются с помощью соответствующих экономических инструментов. Рассмотрение этих функций и инструментов их реализации позволило использовать структурно-функциональный подход к построению институциональной модели организации оплаты труда, которая может быть использована для обоснования систем оплаты труда и оценки эффективности их функционирования на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях.

Предложенный в данной статье подход к оценке эффективности организации оплаты труда еще нуждается в развитии. Так, система показателей-индикаторов представлена в концептуальном виде и требует уточнения (конкретизации и обоснования показателей, определения методологии их исчисления и критериев оценки выполнения функций оплаты труда). Доработанная по указанным направлениям система показателей-индикаторов может быть положена в основу мониторинга оплаты труда, обеспечивающего принятие своевременных и обоснованных решений в социально-трудовой сфере. Вместе с тем, частичная апробация предлагаемого подхода показывает, что институциональные проблемы оплаты труда в Республике Беларусь прежде всего связаны с инструментами реализации воспроизводственной функции, а именно, низким уровнем минимальной заработной платы, несовершенными организационно-техническим нормированием труда и тарифным нормированием заработной платы, неэффективным механизмом индексации заработной платы, в совокупности препятствующими выполнению всех других социально-экономических функций оплаты труда.

Литература

1. Долинина Т. Н. Современные проблемы оплаты труда наемных работников: социальный ракурс // Труды БГТУ. 2015. № 7: Экономика и управление. С. 13–18.
2. Долинина Т. Н. Проблемы оплаты наемного труда в Республике Беларусь // Стратегия развития экономики Беларуси: факторы формирования и инструменты реализации: материалы Между-

нар. науч.-практ. конф., Минск, 23–24 апр. 2015 г. / Ин-т экономики НАН Беларуси. Минск, 2015. С. 47–50.

3. Долинина Т. Н. Оплата труда наемных работников: теоретико-методологические аспекты. Минск: БГТУ, 2011. 316 с.

4. Государственное регулирование переходной экономики / С. А. Пелих [и др.]; Академия управления при Президенте Респ. Беларусь. Минск: Право и экономика, 2008. 490 с.

5. Ракшня А. С. Эффективность государственного регулирования экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. М., 2005. 15 с.

6. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: ИНФРА, 1996. 336 с. С. 245.

7. Будаев Т. Б. Механизм государственного регулирования оплаты труда в РФ: дис. ... канд. экон. наук: 08 00 05. М., 2004. 185 с.

8. Щеткина М. А. Нормирование труда – основа эффективной работы организаций // Проблемы управления. 2015. № 1 (54). С. 36–39.

9. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2017. Минск: Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2017. 506 с.

References

1. Dolinina T. N. Modern problems of compensation of employees: the social perspective. *Trudy BGTU* [Proceedings of BSTU], 2015, no. 7: Economics and Management, pp. 13–18 (In Russian).

2. Dolinina T. N. Wage payment problems in the Republic of Belarus. *Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Strategiya razvitiya ekonomiki Belarusi: factory formirovaniya i instrumenty realizatsii)* [Materials of the International Scientific and Practical Conference (The strategy of economic development Belarus: factors of formation and implementation tools)]. Minsk, 2015, pp. 47–50 (In Russian).

3. Dolinina T. N. *Oplata truda nayemnykh rabotnikov: teoretiko-metodologicheskiye aspekty* [Compensation of employees: theoretical and methodological aspects]. Minsk, BGTU Publ., 2011. 316 p.

4. Pelikh S. A., Bajnev V. F., Oreshin V. P. *Gosudarstvennoye regulirovaniye perekhodnoy ekonomiki* [State regulation of the economy in transition]. Minsk, Pravo i ekonomika Publ., 2008. 490 p.

5. Rakshnya A. S. *Effektivnost' gosudarstvennogo regulirovaniya ekonomiki. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk* [The effectiveness of state regulation of economy. Abstract of thesis cand. econ. sci.]. Moscow, 2005. 15 p.

6. Slezinger G. E. *Trud v usloviyakh rynochnoy ekonomiki* [Work in a market economy]. Moscow, INFRA Publ., 1996. P. 245.

7. Budaev T. B. *Mekhanizm gosudarstvennogo regulirovaniya oplaty truda v RF. Dis. kand. ekon. nauk* [The mechanism of state regulation of wages in the Russian Federation. Cand. Diss.]. Moscow, 2004. 185 p.

8. Shchetkina M. A. Normirovanie truda – osnova effektivnoy raboty organizatsii. *Problemy upravleniya* [Management Problems], 2015, no. 1 (54), pp. 36–39 (In Russian).

9. *Statisticheskiy Ezhegodnik Respubliki Belarus' 2017* [Statistical Yearbook of the Republic of Belarus, 2017]. Minsk, Natsional'nyy statisticheskiy komitet Respubliki Belarus' Publ., 2017. 506 p.

Информация об авторе

Долинина Татьяна Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления на предприятиях. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: tdolinina@mail.ru

Information about the author

Dolinina Tatyana Nikolaevna – PhD (Economics), Associate Professor, Professor, the Department of Enterprise Economy and Management. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: tdolinina@mail.ru

Поступила 14.09.2018