

Publishers. 2002. 220 p.

2 Болдырев В.В. Механохимия и механическая активация твердых веществ // Успехи химии. 2006. Т. 75. № 3. С. 203-216.

3 Прокофьев В.Ю. и др. Исследование катализатора Ni/K₂O-Al₂O₃ для паровой конверсии метана // Журн. прикл. химии. 2009. Т. 82. Вып. 3. С. 462-466.

4 Кунин А.В., Прокофьев В.Ю., Ильин А.П. Синтез титаната алюминия с использованием стабилизирующих добавок. // Стекло и керамика. 1999. № 4. С. 20-23.

5 Прокофьев В.Ю. и др. Использование методов механохимии для синтеза кордиеритовых носителей катализаторов // Журн. прикл. химии. 1997. Т. 70. Вып. 10. С. 1655-1659.

6 Прокофьев В.Ю. и др. Физико-химические явления в процессе приготовления сорбента из композиции глина – доломит // Стекло и керамика. 2009. № 4. С. 32-35.

7 Прокофьев В.Ю., Ильин А.П., Сазанова Т.В. Совместная механическая активация гидрагиллита и соединений кальция // Неорганические материалы. 2000. Т. 36. № 9. С. 1076-1081.

8 Жидкова А.Б., Прокофьев В.Ю., Гордина Н.Е. Рентгенографическое исследование твердофазного синтеза алюмосиликатов натрия со структурой цеолитов // Изв. вузов, сер. химия и хим. техн.-гия. 2010. Т. 53. № 12. С. 127-131.

9 Prokof'ev V.Yu., Gordina N.E., Zhidkova A.B., Efremov A.M. Mechanochemical synthesis of granulated LTA zeolite from metakaolin // J. Mater. Sci. 2012. Vol. 47. No 14. P. 5385-5392.

10 Прокофьев В.Ю., Гордина Н.Е. Процессы измельчения и механохимической активации в технологии оксидной керамики (обзор) // Стекло и керамика. 2012. № 2. С. 29-34.

11 Davis M.E. Strategies for zeolite synthesis by design // Studies Surf. Sci. Catal. 1995. Vol. 97. P. 35-43.

УДК 331.2

Т.Н. Долинина, канд. эконом. наук, доц. (БГТУ, г. Милск)

РОЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИИ

Одной из серьезнейших проблем, стоящих перед национальной экономикой, является проблема импортозамещения. Решение этой проблемы невозможно без использования такого экономического инструмента как оплата труда. Влияние оплаты труда на процессы импортозамещения двояко. С одной стороны, заработная плата представляет собой издержки производителя и объем затрат на оплату труда влияет на величину себестоимости продукции и, соответствен-

но, на ее конкурентоспособность. А именно конкурентоспособность продукции определяет возможность и эффективность импортозамещения. Именно поэтому желательной является минимизация издержек на оплату труда. С другой стороны, решить проблему импортозамещения способны только квалифицированные и мотивированные работники. А это предполагает обеспечение достойного уровня заработной платы для персонала организации.

Решением дилеммы является обеспечение роста заработной платы за счет повышения производительности труда, обуславливающего снижение затрат на производство на единицу продукции и, соответственно, возможность повышения заработной платы. Вопрос, однако, заключается в том, как должны соотноситься темпы роста производительности труда и заработной платы. Известно, что чрезмерный рост заработной платы может быть причиной снижения конкурентоспособности продукции. Недостаточный рост заработной платы также потенциально ведет к снижению конкурентоспособности производства за счет оттока квалифицированных кадров из организации.

В соответствии с основными положениями экономической теории темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. Практикой выработаны рациональные пропорции между темпами прироста производительности труда и реальной заработной платы: прирост заработной платы на 1 % прироста производительности труда по группе технических мероприятий должен находиться в пределах 0,1–0,3 %, а по группе организационно-экономических факторов – 0,6–0,9 %. Таким образом, предельно допустимый прирост реальной заработной платы составляет 0,3 % на каждый процент прироста производительности труда по группе технических мероприятий и 0,9 % – по группе организационно-экономических факторов.

Очевидный алгоритм определения возможного прироста заработной платы на самом деле не так прост, поскольку упирается в проблему измерения производительности труда, которая в отечественной экономике пока не имеет удовлетворительного решения. Рекомендованный Министерством экономики Республики Беларусь способ исчисления показателей производительности труда на основании добавленной стоимости в фактических ценах недостаточно корректен и не позволяет точно оценить динамику производительности труда, что не может не дезориентировать коммерческие организации при формировании внутрифирменной политики оплаты труда. Естественно, им трудно определить оптимизировать объем затрат на оплату труда, ко-

торый позволил бы максимально поддерживать конкурентоспособность отечественной продукции.

Говоря о конкурентоспособности продукции, необходимо зостривать внимание еще на двух проблемах национальной экономики. Первая проблема связана с низким уровнем организационно-технического нормирования труда в организациях. Нормирование труда должно выступать в качестве исходной базы для оптимизации численности работников, улучшения использования персонала предприятия и организации материального стимулирования. Оно является первичной основой бизнес-планирования, поэтому упорядочение нормативного хозяйства сегодня – задача номер один. Не секрет, что в условиях обязательного применения Единой тарифной сетки (ЕТС), нормирование труда зачастую выполняло функцию регулятора заработной платы, обеспечивая возможность значительного перевыполнения норм труда, увеличения сдельной заработной платы и связанных с ними выплат, что негативно сказалось на качестве норм труда. По этой и ряду других причин организационно-техническое нормирование труда оказалось подорванным, а без его реанимации разработка эффективных моделей материального стимулирования для обеспечения роста производительности труда попросту невозможно.

Вторая проблема связана с тем, что системы стимулирования труда, применяемые отечественными предприятиями, не соответствуют особенностям текущего этапа развития экономики и не способствует импортозамещению. Так, в республике, несмотря на предпринятые государством меры по либерализации условий оплаты труда, большинство предприятий продолжает использовать традиционные системы оплаты труда, базирующиеся на применении дискредитировавшей себя ЕТС. Что касается ЕТС, то в Республике Беларусь она используется с 1992 г. Ее введение было обусловлено экстремальностью экономических условий, в которых она внедрялась, и необходимостью обеспечения единых подходов к оплате различных видов труда в условиях галопирующей инфляции. Тем не менее, единая тарифная система прижилась в практике регулирования заработной платы, о чем свидетельствует двадцатилетняя история ее существования. Однако, если, в первые годы, она, безусловно, играла положительную роль, позволяя быстро регулировать заработную плату в зависимости от роста цен на потребительские товары, то в последние годы – явно играет отрицательную роль. В течение двадцати лет в тарифную систему вносились многократные изменения (изменялась величина тарифной ставки первого разряда, уточнялось число тарифных разрядов, корректировались межразрядные соотношения и тарифные коэффи-

циенты, появлялись поправочные коэффициенты к Единой тарифной сетке и т.д.), которые существенно ее деформировали, сделав тормозом на пути поступательного развития экономики. Вместе с тем коммерческие организации, проработав длительный период в условиях избыточного регулирования заработной платы, привыкли к нему, поостыв к разработке собственных систем оплаты труда.

Немаловажно и то, что руководители многих организаций зачастую имеют весьма архаичные и упрощенные представления об организации оплаты труда и ошибочно считают, что в вопросах оплаты труда компетентны многие, а на должностях экономистов по труду в силу доступности экономического образования работают не самые подготовленные специалисты, тогда как на самом деле современную модель оплаты труда, например, грейдинговую, под силу разработать лишь высококвалифицированному специалисту, имеющему глубокие теоретические знания и практические навыки работы в этой области, и дело это дорогостоящее. В этой связи заметим, что в вузах республики длительный период отсутствовала подготовка специалистов по экономике труда, способных квалифицированно разрабатывать эффективные модели стимулирования труда. Кроме того, в республике практически отсутствует актуализированная учебная литература по вопросам организации труда и его оплаты. В фонде Национальной библиотеки Республики Беларусь имеется один из старейших советских учебников по экономике труда 1926 г. издания, содержание которого поражает тем, что в нем рассматриваются те же системы оплаты труда, которые нам хорошо знакомы из современной практики и экономической литературы (сдельно-премиальная, повременно-премиальная, аккордная, косвенная). В организациях стран с развитой рыночной экономикой за этот период сменилось множество моделей оплаты труда, соответствующих сложившимся организационно-техническим и экономическим предпосылкам.

Таким образом, решение проблемы импортозамещения не должно замыкаться на технико-технологических ее аспектах. Решить проблему импортозамещения можно, лишь обеспечив эффективное использование человеческого капитала, в том числе путем грамотного использования такого мощного экономического инструмента как оплата труда.