

6. Декрет Президента РБ от 07.05.2012 года № 6 «О стимулировании предпринимательской деятельности на территории средних, малых городских поселений, сельской местности». БД <https://pravo.by/> [Электронный ресурс]: Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – Минск, 2023. – Дата доступа: 05.01.2024.

УДК: 331.101

Т. Н. Долинина, проф., д-р экон. наук  
(БГТУ, г. Минск)

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В самом общем виде архитектуру заработной платы, а соответственно и ее дифференциацию определяют 13 видов выплат, ориентированных на выполнение определенных функций процесса оплаты. *Функциональная структура заработной платы* представлена в таблице.

**Таблица – Функциональная структура заработной платы**

Функция оплаты труда	Структурный элемент заработной платы
Воспроизводственная	Тарифная заработная плата за отработанное время (Т) Доплаты до минимальной заработной платы (М) Доплаты за выполнение дополнительных функций (Дд) Доплаты для возмещения потерь в заработке (Дв) Индексационные доплаты (И)
Компенсирующая	Доплаты компенсирующего характера (К)
Регулирующая	Надбавки регулирующего характера (Р)
Стимулирующая	Надбавки стимулирующего характера (С) Премии за текущие результаты (выполнение запланированных показателей) (П) Единовременные премии (Е)
Социальная	Выплаты социального характера (В) Выплаты за неотработанное время (Н)
Поддержание конкурентоспособности предприятия	Бонусы по финансовым результатам и в честь знаменательных дат государства, отрасли, организации (Б)
Заработная плата (З)	$Z = T + M + Дд + Дв + И + К + Р + С + П + Е + В + Н + Б$

*Примечание* – Составлено автором.

Выполнение *воспроизводственной функции* в основном обеспечивают базовые элементы организации оплаты труда, а именно *нормирование труда и тарифная система оплаты труда*. Низшей границей

стоимости труда выступает *минимальная заработная плата*. *Компенсирующая функция* реализуется посредством применения *выплат (доплат) компенсирующего характера*. Инструментом реализации *регулирующей функции* являются *выплаты (надбавки) регулирующего характера*. Для выполнения *стимулирующей функции* необходимо обеспечить изменение уровня заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников посредством применения *эффективных форм и систем оплаты труда, надбавок стимулирующего характера, премий за текущие результаты и единовременных премий*. Эффективное выполнение *социальной функции* предполагает поддержание обоснованного уровня и дифференциации заработной платы, в том числе путем применения *социальных выплат и выплат за неотработанное время*, которое должно быть оплачено в соответствии с трудовым законодательством.

В качестве основного инструмента реализации функции *поддержания конкурентоспособности предприятия* выступает гибкое *использование (бонусов)*, связанных с эффективностью функционирования организации при поддержании рациональных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы. Бонусы, привязанные к финансовым результатам деятельности субъекта хозяйствования, выступают главным балансирующим инструментом в модели оплаты труда, позволяющим оптимизировать пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы. Они выплачиваются работникам в условиях благоприятной экономической конъюнктуры в размере, зависящем от объема созданной добавленной стоимости. Перечисленные в таблице структурные элементы заработной платы находятся в тесном взаимодействии и призваны обеспечивать эффективность процесса оплаты труда. Из взаимосвязи функций следует, что если отдельные инструменты оплаты труда не способны обеспечить выполнение тех функций, для реализации которых они предназначены, то другие инструменты будут вынуждены «отвлекаться» от выполнения «своих» функций с тем, чтобы компенсировать их недостаточную эффективность. Отсюда же следует, что первостепенное значение в оплате труда принадлежит нормированию труда и тарифной системе, являющимся ее базовыми элементами. И если эти инструменты обеспечивают выполнение в полной мере воспроизводственной функции, то у других инструментов есть «шанс» обеспечить выполнение «своих» функций, и наоборот.

Многообразие составляющих функциональной структуры заработной платы и связей между ними отражает сложность внутрифирменных моделей организации оплаты труда. Теория систем гласит, что

по мере усложнения систем растет их *энтропия*, являющаяся мерой неупорядоченности (неопределенности, хаоса). Нарастание сложности не только ускоряет развитие систем за счёт появления качественно новых процессов, но и закладывает условия для их саморазрушения. Если сложность превышает критический уровень, то в системе происходят функциональные сбои, или «аварии». Это выражается в неэффективном выполнении функций оплаты труда в организации, что ведет к снижению ее конкурентоспособности. Проявлением этого является опережающий рост затрат, связанных с поддержанием взаимодействия между элементами системы, по сравнению с ростом затрат, направляемых непосредственно на оплату труда, что ведет к росту общих издержек при ограниченности возможностей для повышения заработной платы. Так, исследование эволюции моделей организации оплаты труда показало, что инновационно-технологическое развитие в передовых странах привело к тому, что в 1980-е гг. на смену традиционной пришла гибкая модель организации оплаты труда, опирающаяся на тарифную систему с вилками окладов, дополненную большим числом элементов, обеспечивающих индивидуализацию заработной платы элементов. Постепенное их разрастание останавливает грейдинговая модель организации оплаты труда с меньшим числом элементов, но детерминируемая значительным числом финансовых и нефинансовых показателей. Она придала оплате труда еще большую гибкость, позволив оценить функциональную значимость работника для организации, нацеленной на создание добавленной стоимости. Типологические признаки гибкой, а затем и грейдинговой моделей организации оплаты труда формировались в контексте действующих в западных странах подходов к государственному регулированию оплаты труда.

УДК 330.322.2:338.45

В. В. Ивановский, ст. преп.;  
И. С. Ивановская, ст. преп.  
(БГТУ г. Минск)

## **НАПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ СТРУКТУРЫ ИНВЕСТИЦИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Структура инвестиций в развитие белорусских предприятий промышленности сложилась со значительным превышением доли строительно-монтажных работ над долей инвестиций в активную часть основных средств. Также отрицательная динамика наблюдается по изменению доли инвестиций в НИР. Научное сопровождение инвестиций фактически оказалось не востребованным промышленностью, что не