

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И ИННОВАТИКИ**



**МАТЕРИАЛЫ**

**V РЕСПУБЛИКАНСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

***Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие***

**(30 октября 2020 года)**

Донецк – 2020

«Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие» [Электронный ресурс]: материалы V Республиканской научно-практической конференции, г. Донецк, 30 октября 2020 года / отв. ред. А.В. Ярошенко / кафедра «Экономика предприятия и инноватика» ГОУ ВПО «ДонНТУ». - Донецк: ДонНТУ, 2020. – 591с.

Материалы научно-практической конференции содержат результаты молодых ученых (учащихся и студентов) и преподавателей Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Российской Федерации, Республики Беларусь и Республики Казахстан. Цель проведения конференции – создание благоприятных условий для развития и функционирования научного пространства, обмена научно-практической информацией о состоянии экономики; проблемах ресурсосбережения; повышения эффективности деятельности и реализации возможностей субъектов хозяйствования с применением инноваций; об управлении финансами предприятия, решении проблем в сферах налогообложения, страхования, кредитования и в управлении государственными финансами в современных условиях.

Редакционная коллегия:

Мешков А.В. – к.э.н., доцент;  
Бондарева И.А. – к.э.н., доцент;  
Ярошенко А.В. – ассистент.

Адрес: 83000, г.Донецк, ул.Артёма, 96.

E-mail: epr.konf@gmail.com

Веб-страница кафедры экономики предприятия и инноватики:

<https://vk.com/eprdonntu>

<http://kepi.ief.donntu.org>

[https://www.youtube.com/channel/UCZSD67OPNGoF2Aqt\\_7Pm4GQ](https://www.youtube.com/channel/UCZSD67OPNGoF2Aqt_7Pm4GQ)

**Технический редактор: А.В. Ярошенко**

*Ответственность за достоверность фактов, ссылок на труды других авторов, цитат, собственных имен, географических названий, названий предприятий, организаций, учреждений и другой информации несут авторы тезисов. Высказанные в научных трудах мнения могут не совпадать с точкой зрения редакционной коллегии и не возлагают на нее никаких обязательств. Перепечатки и переводы разрешаются только с согласия автора и редакции.*

© Донецкий национальный технический университет, 2020

© Инженерно-экономический факультет, 2020

© Кафедра «Экономика предприятия и инноватика», 2020

## СЕКЦИЯ 2 ИННОВАЦИОННЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

<b>Агеева М.А., Дадыкин В.С.</b> ИТ ПРОЕКТ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ПУТЬ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	214
<b>Аношина Ю.Ф., Ильченко С.В.</b> ИНСТРУМЕНТЫ СНИЖЕНИЯ РИСКОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	220
<b>Багимова А.Д., Кравцова Л.В.</b> АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ИНВЕСТИЦИОННУЮ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ	227
<b>Бардыева В.А., Рудава Н.В.</b> ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ	234
<b>Батова К.М., Комягина С.Г.</b> СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ	240
<b>Бечвая И.Е.</b> ИННОВАЦИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	246
<b>Бородина О.А.</b> МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ЛЕСНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ	252
<b>Бычкова Р.С., Мешков А.В.</b> ПОВЫШЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	258
<b>Гайсин Р.Х., Ибрагимова Г.М.</b> РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	262
<b>Гринцевич Л.В.</b> ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	267
<b>Денисенко В.А., Гриневич Я.А., Маслова Е.Ю.</b> ВЛИЯНИЕ COVID НА ЭКОНОМИКУ	274
<b>Дутова И.В., Родина Т.Е.</b> ИННОВАЦИОННЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В КОНКУРЕНТНЫХ УСЛОВИЯХ РЫНКА	280
<b>Житкевич Г.Я., Релько Е.В.</b> МЕСТО И РОЛЬ БУХГАЛТЕРСКОЙ СЛУЖБЫ В СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ	286
<b>Исюк О.П., Дадыкин В.С.</b> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ	293
<b>Киселева А.И.</b> РАЗРАБОТКА ПОДХОДА К ОТБОРУ СУБЪЕКТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ПРЕТЕНДУЮЩИХ НА ПОЛУЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ	297
<b>Кузнецова Е.В., Пимошина Е.Г.</b> ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ БЛОКЧЕЙН НА ПРЕДПРИЯТИИ	304
<b>Латышева А.С., Гордеева Н.В.</b> ИНВЕСТИЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА	309

<b>Маренцева С.С., Рудава Н.В.</b> ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	313
<b>Моисеенко А.Р., Бондарева И.А.</b> УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	320
<b>Мухтаров А.К., Сатенов К.Г.</b> АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИМЕРИЗАЦИИ И ОЛИГОМЕРИЗАЦИИ ОЛЕФИНОВ	328
<b>Недашкова Н.С., Редько Е.В.</b> ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПЛАТЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	333
<b>Николаенко Е.П., Дадькин В.С.</b> ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ	341
<b>Петрук К.В., Романинец Р.Н.</b> РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ: МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЕ РЕАЛИИ	346
<b>Прядко А.А., Гасило Е.А.</b> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА К ИННОВАЦИЯМ	353
<b>Редько Е.В., Житкевич Г.Я.</b> РОЛЬ АУДИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ	360
<b>Рожкова А.Р., Фоменко Е.И.</b> РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	367
<b>Ромашина А.А., Цыганов Е.Е.</b> ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В БАНКОВСКОМ МАРКЕТИНГЕ	372
<b>Сидорова Ю.А., Белодед Н.И.</b> «КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА» КАК ИСТОЧНИК ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	381
<b>Смагулова Ж.Б., Кыдыр А.</b> ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КАЗАХСТАНА: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ	386
<b>Смагулова Ж.Б., Кенжебаева Г.</b> ПАРТИЗАНСКИЙ МАРКЕТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ	393
<b>Сороко Д.С., Деяева Л.М.</b> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	399
<b>Таранец А.В., Белозерова А.Г.</b> ПОВЫШЕНИЕ БЮДЖЕТНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ПРИНЯТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ	406
<b>Титова Л.Н., Боталова Н.П.</b> ИННОВАЦИОННЫЕ ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	413
<b>Трацевская Л.Ф.</b> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ	420
<b>Шляхова Н.Г., Бондарева И.А.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОНТРОЛЛИНГА В ЛОГИСТИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ	426

7. Котов С.В., Прокофьев К.В. Получение и использование низкомолекулярных полибутенов: Тем. обзор. М.: ЦНИИТЭнефтехим, 1990. 64с.
8. Старцева Г.П., Матковский П.Е., Мельников В. Н. Превращения децена – 1 под действие комплексных цирконийсодержащих катализаторов // Нефтехимия, 1997. Т. 37. №2. – 141 с.
9. Sust G. Untersuchungen zur syntese schmieren mit Olefinen aus technischen C-kohlenwasserstoffschichten // Diss. Aachen. 1981. P. 1-146.
10. Tomooka H., Ica H, Murikami Y. // Chemical Abstracts. 1975. V. 82. № 6. P. 33227
11. Прищепа Н. Д., Гольдфарб Ю. Я., Кренцель Б.А. Аномальная полимеризация некоторых виниловых мономеров // Успехи химии. 1966. Т. 35. № 11. С 1986.
12. Кеннеди Дж. П., Лангер А. В. Современные достижения в катионной полимеризации // Успехи химии. 1967. Т. 36. М- 1.– 77 с.
13. Otsu Makayuki, Endo Kiyoshi, Nagahama Hiroharu, Shimizu Akihiko. Изомеризационная полимеризация 4 – метил – 2 – пентена на катализаторах Циглера – Натта // Bulltinen Chemical Society Japan, 1975. V. 48. № 9. – 2470.
14. Новодержкин К. В., Клейнер В. И., Кренцель Б. Л. Изучение реакции изомеризации 3 – метилбутена – 1 в процессе полимеризации на комплексных металлоорганических катализаторах // В сб. "Комплексные металлоорганические катализаторы полимеризации олефинов". 1978. V 7. – 135 с.
15. Akimi A., Goto S. Isomerization of 1-Butene on High - Temperature-Chlorinated Alumina // Bulltinen Chemical Society Japan, 1989. V. 62. № 10. – 3055.

УДК 331.215.7

## ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПЛАТЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

к.э.н., доцент *Недашковская Н.С.*

студент *Редько Е.В.*

*УО «Барановичский государственный университет,  
г. Барановичи, Республика Беларусь*

**Аннотация.** Рассмотрен исторический аспект возникновения оплаты труда, ее виды, формы и системы, которые используются в современных условиях хозяйствования, а также исследуются вопросы внедрения в практику коммерческих организаций инновационных систем оплаты труда.

**Ключевые слова:** оплата труда, персонал, квалификация, тарифная система, тарифная ставка, мотивация.

## HISTORICAL ASPECT AND INNOVATIVE APPROACHES TO PAY IN TODAY'S ENVIRONMENT

*Nedashkovskaya N.S.*

*Radzko L.V.*

[nns\\_53@mail.ru](mailto:nns_53@mail.ru)

*Baranovich State University, Baranovich, Belarus*

**Annotation.** *The historical aspect of the emergence of pay, its types, forms and systems, which are used in modern economic conditions, is considered, as well as the implementation of innovative pay systems in the practice of commercial organizations.*

**Keywords:** *wages, staff, qualification, tariff system, tariff rate, motivation*

Для эффективной работы организаций необходимо подобрать персонал, расставить его на места в соответствии со способностями и квалификацией и грамотно, целенаправленно их мотивировать. Основное направление мотивации работников – оплата труда.

Это понятие появилось еще в период первобытного человека, когда вместо человеческого рода появилась соседская община. И впервые один человек нанял другого, когда общее родовое хозяйство и общая родовая собственность перестали существовать.

На основании изучения теоретических положений и практического опыта работы коммерческих организаций внести предложения по применению рациональных систем оплаты труда работников.

Самые первые упоминания о заработной плате наблюдаются примерно с 4500 г. до н.э. в странах Африки, а именно – в Египте. История жизни людей на протяжении большого промежутка времени была построена на содержании подсобного хозяйства внутри племени или семьи, и естественно, что никакой оплаты труда не существовало.

При отсутствии денег оплата труда в момент ее зарождения осуществлялась в натуральном выражении. Наниматель и работник договаривались о продукте, которым и производился расчет. Скорее это была не оплата, а материальная благодарность за оказанные услуги. Когда оказание услуг, выполнение работ одним человеком другому становилось регулярным, появилась необходимость заменить материальную оплату стандартными выплатами.

Со временем, для осуществления крупных планов, появилась необходимость в использовании рабского труда, так как он был бесплатным. Рабовладельческий строй распространился по всей территории Африки,

Центральной Азии и Западной Европе. Во II в. до н. э. Римская империя имела острую необходимость в солдатах, так как из рабов трудно сформировать регулярную армию, солдат начали набирать из свободных жителей и платить им стабильную постоянную плату. Отсюда появляются первоначальные упоминания о возникновении трудовых отношениях между нанимателем и работником и оплате за проделанный труд. В Европе рабство постепенно заменялось феодализмом, в России – крепостному праву, однако и тогда заработная плата не приобрела широкого применения, законодательство Российской империи лишило крепостных всех прав, превратив в личных рабов помещиков; единственными кто получал оплату за их трудовую деятельность, были подмастерья. С отменой феодализма в XVI веке количество ремесленников в крупных населенных пунктах стало преумножаться, значительное число возникших мастерских были семейными, и там также никто заработную плату не получал, поскольку доходы были совместные. Только с развитием индустриального общества понадобилось внедрять системы оплаты труда, так как производители из домашних хозяйств напрямую перешли в категорию «наемные рабочие». При таких условиях система оплаты труда становится уже значимым фактором для роста результатов производственной деятельности.

В начале 20 века получили широкое распространение системы оплаты труда, разработанные Ф.У. Тейлором. Они стали базой для формирования различных систем оплаты согласно индивидуальным или групповым итогам производственной деятельности. В 1930-х гг. получили распространение схемы сдельной оплаты труда, она считалась наиболее эффективной. При этом начал реализовываться «научный» характер труда: внедрялось нормирование труда, определялись перерывы в работе, время отдыха. Основными были повременная и сдельная формы оплаты труда, появилось деление на основную и дополнительную. Базовая доля заработка (как правило, не выше 50% от общей суммы) начислялась в соответствии с профессиональной квалификацией работника, а уже вторая доля представляла собой различные дополнительные и премиальные выплаты.

На базе используемых форм и систем, их различного сочетания появилось большое количество современных эффективных и гибких систем оплаты труда. В настоящее время в Беларуси также, как и во всем мире, оплата труда занимает большую роль в структуре социально-трудовой сферы и в социальной политике. Так как заработная плата представляет немаловажную значимость для обеспечения жизнедеятельности человека, развития общества и экономики, а также для укрепления и развития высокого уровня жизни.

Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь заработная плата – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [1].

Рассматривая законодательство Республики Беларусь, следует обратить внимание на то, что государство дает право организациям самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, которые являются наиболее подходящие в конкретных условиях работы. В локальных нормативных актах, принимаемых в организации, не разрешается принятие норм, ухудшающих положение работников по сравнению с республиканским законодательством. На рисунке 1 приведены существующие в Республике Беларусь виды заработной платы [2].

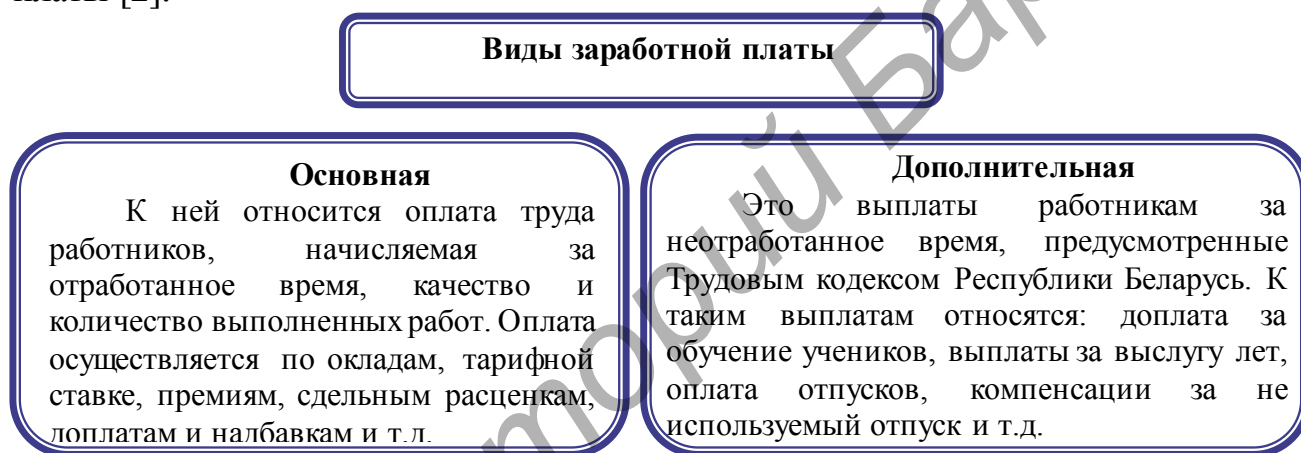


Рисунок 1 – Виды заработной платы

Основная представляет собой оплату труда работников за отработанное время, а дополнительная – выплаты за неотработанное время (доплаты за подготовку учеников, оплата отпусков, за дополнительные часы работы и т.д.). Наибольшее распространение в республике получило начисление основной оплаты труда по тарифной ставке и окладу.

Тарифная ставка, оклад представляют собой установленный минимум, который работодатель начисляет сотруднику за выполнение своих обязанностей в нормальных условиях работы при нормальной продолжительности рабочего времени и закрепленный в локальных нормативных актах организации [1].

Повременная и сдельная формы оплаты труда на практике реализуются в виде различных систем (рис. 2).

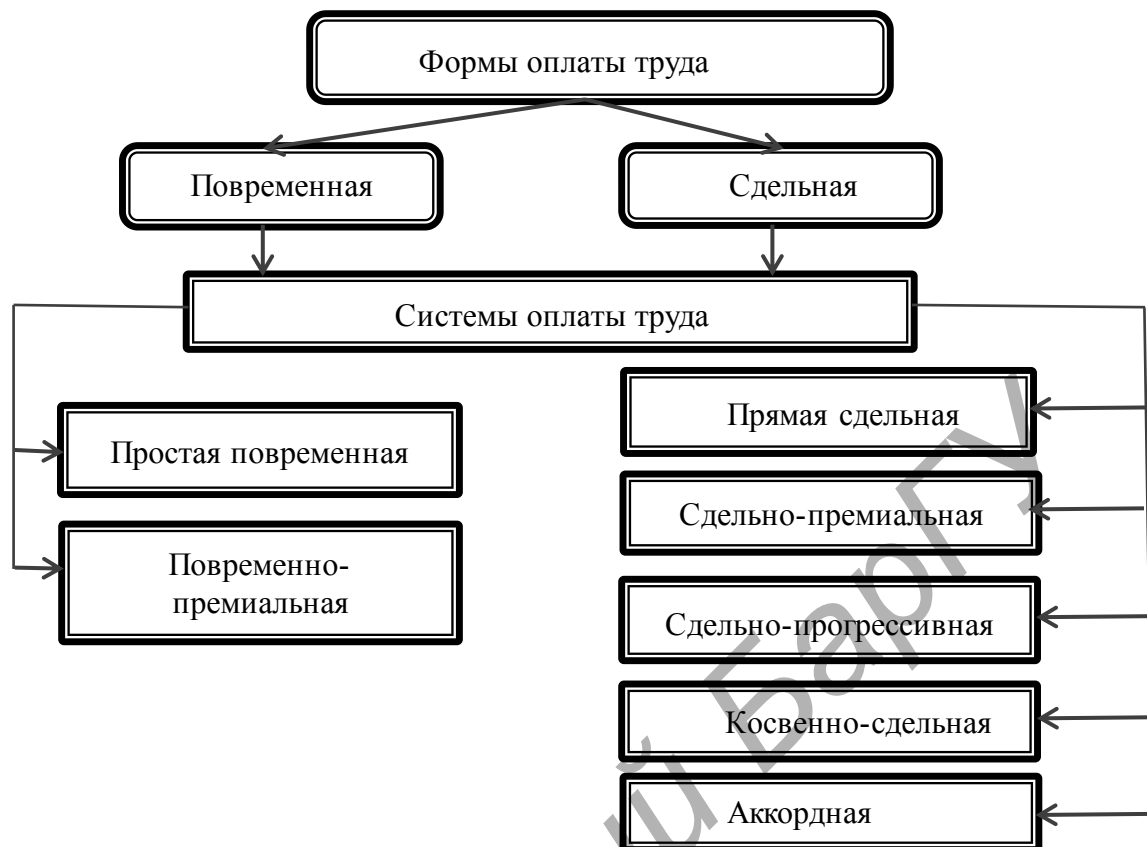


Рисунок 2 – Формы и системы оплаты труда

В основе простой повременной оплаты труда лежит количество отработанно времени и расценка за единицу времени, определяемая качеством и квалификацией затраченного труда. При повременно-премиальной оплате к заработной плате по тарифу добавляется премия.

И простая повременная и повременно-премиальная системы оплаты труда могут применяться для различных категорий работников. Они просты в применении. Недостатком является то, что не учитывается качество и количество выполненной работы каждым работником, отсутствует мотивация к повышению производительности труда.

Основой сдельной формы оплаты труда считается объем проделанной работы и сдельная расценка за единицу работы. На практике может реализоваться в виде следующих систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

При прямой сдельной системе оплата труда зависит от количества произведенной продукции и расценке за единицу этой продукции. Таким образом, появляется мотивация работника в увеличении объемов производства.

В то же время, такая система оплаты труда может повлиять на снижение качества производимой продукции [3].

Сдельно-премиальная аналогична прямой сдельной за исключением начисляемых премий, к заработку по сдельным расценкам добавляется сумма премии за количество и качество выполненной работы.

Косвенно-сдельную систему оплаты труда используют, в основном, для работников вспомогательных и обслуживающих производств. Оплату труда слесарей-наладчиков, мастеров, дежурных слесарей и др. вспомогательных работников целесообразно ставить в зависимость от заработной платы основных работников. При этой системе от выработки основных работников, их оплаты будет зависеть и оплата труда работников обслуживающих основное производство.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабочих оплачивается за единицу объема работ (продукции) по прогрессивно-возрастающим расценкам. То есть труд в пределах нормы оплачивается по основным сдельным расценкам, а сверх нормы – по повышенным. Эту систему оплаты труда целесообразно применять для высококвалифицированных специалистов, чтобы увеличением объемов не снизить качество выпускаемой продукции [2].

В условиях аккордной системы размер заработной платы устанавливается на весь комплекс работ, входящих в аккордное задание. Общую сумму заработка рассчитывают на основе объемов работ, сдельных расценок, и других показателей. Однако при данной системе сложно оценить вклад каждого отдельного работника в проделанную коллективом работу.

В соответствии с новой редакцией Трудового кодекса Республики Беларусь с 1 января 2020 г. формы, системы и размер оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, устанавливаются нанимателем на основании локальных правовых актов организации. Государством регулируется только оплата труда работников бюджетных организаций и как социальный стандарт правительством установлена месячная минимальная заработная плата – это гарантированный минимум, который должен обеспечить работнику каждый наниматель.

При этом оплата труда может быть организована на основе тарифной системы или использоваться бестарифная система.

Тарифная система включает в себя три основных элемента: тарифную сетку, тарифно-квалификационные справочники и тарифную ставку.

Если организация примет решение использовать тарифную систему, то каждому работнику будет установлен тарифный разряд, который зависит от квалификации, степени ответственности и сложности выполняемых работ.

Тарифная сетка включает шкалу тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. В тарифной сетке заложено разделение тарифных коэффициентов по категориям и должностям работников. При этом коммерческие организации тарифные ставки работников, количество и размер тарифных коэффициентов устанавливают самостоятельно в границах существующих финансовых возможностей.

Единый квалификационный справочник должностей служащих и единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих представляют собой систематизированные перечни всех работ и профессий, должностей, а также содержат необходимые квалификационные характеристики, требования к ним и тарифные разряды работ и рабочих, должностей служащих. В то же время тарифная система не совсем содействует осуществлению творческих способностей работника. Для достижения гибкости в оплате труда рационально применять и другие зарплатные схемы.

Бестарифная система – представляет собой оплату труда без применения ставок и окладов. В данной системе заработная плата формируется за счет нескольких факторов: коэффициента трудового участия, уровня квалификации сотрудников и отработанного времени. Отличительной особенностью данной системы является индивидуальный подход к оплате труда, и зависит от вклада каждого сотрудника в общий результат деятельности организации [4].

Заслуживает внимания и комиссионная система оплаты труда. Она может использоваться для расчета заработной платы работников отделов маркетинга. При этом оплата труда может полностью формироваться как комиссионное вознаграждение за заключенные договоры с покупателями или по принципу: оклад и плюс проценты.

В небольших организациях, может применяться система «плавающих» окладов. Наниматель устанавливает размер тарифных окладов (ставок) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц, учитывая вклад каждого сотрудника в результат деятельности организации. Однако применение этой системы требует ежемесячного утверждения нового штатного расписания.

Некоторые организации используют зарплатную схему на основе грейдинга. При данной системе определяются факторы, то есть характеристики, присущие каждой должности на предприятии. Обычно при разработке грейдинговой системы выделяются от 5 до 10 факторов, которым

присваиваются классы, то есть совокупность характеристик присущей должности, которые отражают проявление каждого фактора. Для разграничения оценки определяют вес каждого фактора по классам, каждому классу присваивается свой вес, который отображается значимость класса и выражается в баллах. Затем разрабатывается шкала, подсчитываются баллы для всех должностей. И это дает возможность определить рейтинг должности по ее ценности в организации. То есть система грейдинга создает тарификатор должностей, а грейды представляют собой группы должностей, обладающих приблизительно равную ценность для организации.

Таким образом, при выборе той или иной системы оплаты труда следует принимать во внимание финансовые возможности организации, материальную заинтересованность работников, возможности повышения производительности труда. Рациональной можно считать такую систему оплаты труда, при которой предусматривается эффективность деятельности работников с целью оценки их вклада в окончательные результаты работы организации.

***Список используемых источников:***

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г., одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г., в ред. Закона от 18 июля 2019 г. № 219-З // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — 27.07.2019 — № 2/2658.
2. Коревина, Л.А. Практические основы бухгалтерского учета имущества организации: Учебное пособие [Текст] / Л.А. Коревина - Курск, 2015 - 288с.
3. Паронян, А.А. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов Аграрного сектора экономики [Текст] / А.А. Паронян, М.А. Чаплыгина, М.В. Гейко // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии - Курск - 2014 - №4 - С. 2-5
4. Зубкова, Т.А. Актуальные аспекты организации расчетов на современном этапе [Текст] / Т.А. Зубкова // Наука и образование в XXI веке: сборник научных трудов по материалам Международной научно – практ. конференции 30 сентября 2013г.: в 34 частях. Часть 28; М-во обр. и науки РФ. Тамбов: Изд-во ТРОО «Бизнес - Наука - Общество», 2013.-165с.