

10,6%.

Объем инвестиций, поступивших от иностранных инвесторов в I квартале 2016 года представлен на рисунке 1.

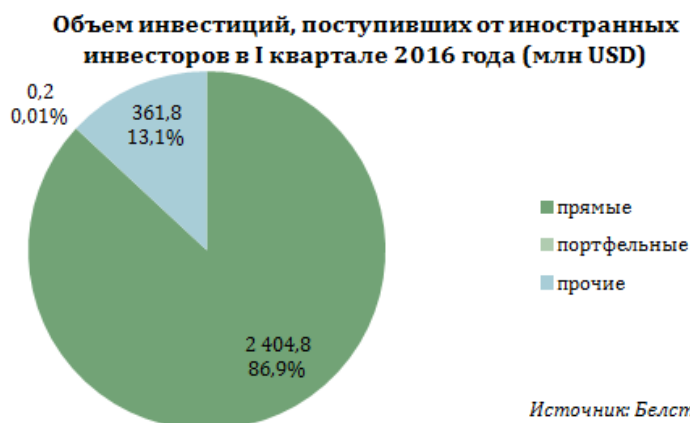


Рисунок 1 – Объем инвестиций, поступивших от иностранных инвесторов в I периоде 2016 года

Основной объем зарубежных вложений в I периоде 2016 года был направлен в транспортную деятельность, складирование, почтовую и курьерскую деятельность (35,3 % от общего объема зарубежных капиталовложений), в торговлю (27, 0%) и промышленность (23,2 %) [3].

Структура капиталовложений, поступивших от зарубежных вкладчиков в реальный сектор экономики Республики Беларусь (в процентах к итогу) представлено на рисунке 2.

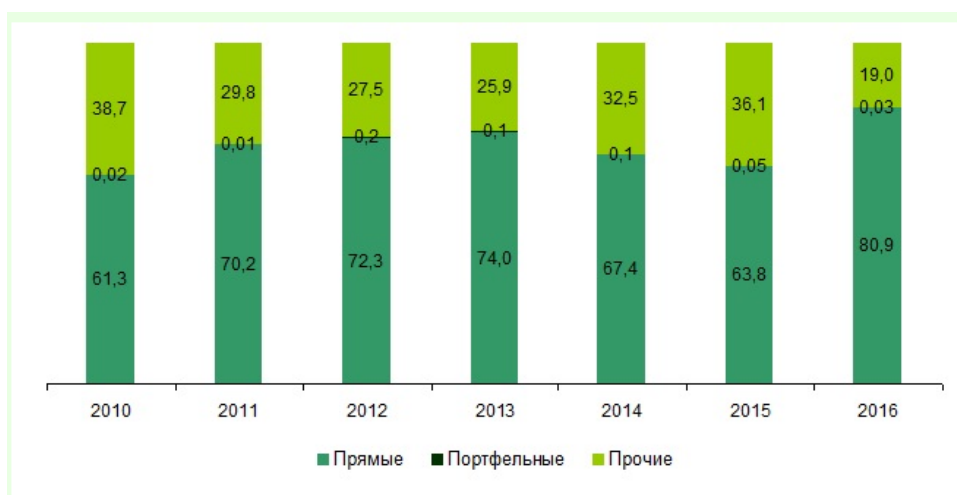


Рисунок 2 – Структура капиталовложений

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бизнес-новости Информационно-аналитическое агентство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://doingbusiness.by> – Дата доступа: 24.11.2018
2. Национальный банк Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nbrb.by> – Дата доступа: 10.12.2018
3. Национальный статистический комитет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by> – Дата доступа: 24.03.2019

УДК 331.221

#### ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*П.В. Лукашик, студентка группы 10507116 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

*Резюме – В данной статье рассматриваются основные формы и системы заработной платы в Республике Беларусь. Автор объясняет, каким образом рассчитывается и начисляется заработная плата рабочим, а также обозначает, в каких нормативно-правовых актах можно найти информацию по данным способам оплаты труда работников.*

*Summary – In this article are described the main forms and systems of salary in Belarus. The author explains the way salary is calculated and accrued to employees in the right way and also mentions in which regulatory legal acts you may find the information about these methods of employees' remuneration.*

Заработная плата – это такое финансовое вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику в результате выполненной работы. Заработная плата выполняет несколько функций. Так, оплата труда осуществляет регулирование, стимулирование и воспроизводство труда рабочего. В Трудовом Кодексе Республики Беларусь (статья 63) указано, что все осуществляемые выплаты (в том числе компенсационные и стимулирующие) определяются непосредственно работодателем, они зависят от таких факторов, как, например, опыт работы и квалификация, однако не имеют каких-либо пределов. Данные выплаты могут варьироваться в зависимости от условий трудового соглашения или договора о найме. Однако для наибольшей эффективности они, зачастую, зависят от профессиональных успехов данного сотрудника.

Сегодня в мире наиболее распространены две основные системы оплаты труда, а именно бестарифная тарифная. Законодательством Республики Беларусь официально закреплена тарифная система оплаты труда. Она состоит из двух компонентов: ставка (или же сам тариф) и надтарифные части оплаты труда.

Сам тариф подразумевает под собой закрепленную сумму, выплачиваемую сотруднику при выполнении своих обязательств. Данная сумма не зависит от усилий, направленных работником для достижения конечного результата, однако важную роль при ее расчете играет тарифный разряд. Он отражает степень сложности выполняемых сотрудником работ.

Надтарифные части оплаты (или премиальные) складываются из специфических выплат таких, как, например, оплата за вредность рабочей среды, больничные, отпускные, тринадцатая зарплата и другие). Эта часть оплаты служит для стимулирования рабочих к достижению лучшего результата.

Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих», утвержденный приказом Белстандарта Республики Беларусь от 30 декабря 1996 г. № 234, предусматривает две основные формы оплаты труда работников, а именно повременная и сдельная. На практическом опыте можно наблюдать и другие формы расчета заработной платы, однако в большинстве случаев оплата начисляется в зависимости от двух факторов: количество отработанных часов и количество единиц выполненной или произведенной продукции.

Повременная оплата рассчитывается прямо пропорционально отработанных часов или других единиц времени (часов, смен или дней). Такой способ оплаты оптимален для ситуаций, когда нет возможности точной оценки произведенной работы, кроме как во временных показателях, или же невозможно улучшить результативность труда за счет усиления стараний работников.

Такой способ оплаты не нацелен на мотивацию, поощрение стараний сотрудников. Поэтому зачастую работодатели также осуществляют другие (стимулирующие или иные) выплаты, которые напрямую зависят от результатов конкретного работника или коллектива в целом. Таким образом повышается заинтересованность сотрудника в достижении лучших результатов выполнения работы.

Однако при таком способе оплаты труда существует и другая – отрицательная – мотивация. Она предполагает наложение штрафов, выплат компенсационного характера со стороны сотрудника, а также нематериальных наказаний (выговор, предупреждение и другие).

Таким образом, при повременном способе оплаты труда выделяется две основных системы оплаты: простой и премиальный.

Сдельная оплата труда оптимальная для случаев, когда результат имеет большое значение и зависит целиком от стараний работника, а также поддается оценке. Такой способ эффективнее отражает вклад сотрудника в конечный результат продукта или услуги. Однако при этом нет гарантии стабильного уровня оплаты работы, так как расчет ведется только из результатов.

При таком виде оплаты наниматель ориентируется по определенным сдельным расценкам, которые зависят от качества или объема выполненной работы. Расчет конечной суммы осуществляется путем перемножения тарифной ставки (часовой или дневной), которая установлена для данного разряда работы и нормы выработки (соответственно часовую или дневную).

В результате можно выделить пять систем сдельной оплаты труда, а именно прямую, премиальную, косвенную, прогрессивную, а также аккордную.

При прямой форме сдельной оплаты труда установленные сдельные расценки умножаются на объем выполненных работ. Если виды выполнимых работ разные, то итогом является сумма результатов.

При премиальной форме сдельной оплаты труда работнику начисляется оплата не только по установленным расценкам, но и дополнительная сумма премии, которая в свою очередь устанавливается организацией работодателя.

Косвенную систему оплаты труда определяют напрямую косвенно-сдельные расценки. Такие расценки применяются для вспомогательных работников. При такой системе заработка работника прямо пропорционально зависит от результативности труда работников.

При прогрессивной форме сдельной оплаты труда при выполнении работы в рамках установленных организацией норм расчет заработной платы идет по одним расценкам, а сверх выполнение – по другим, повышенным расценкам. При этом зачастую используется система, при которой чем больше работник перевыполнил норму – тем выше сдельные расценки (расчеты проводятся по прогрессивной шкале).

Аккордную систему принято рассчитывать для фиксированного объема работ, а не отдельных его компонентов или операций. Труд работников поощряется при сокращении оговоренных сроков выполнения работ или проекта, тем самым ускоряя производство товара или услуги при неизменном качестве.

Предприятия сегодня стремятся уходить от тарифной системы заработной платы. Объясняется это несколькими очень важными причинами, а именно:

- как говорилось выше, оплата, которая не зависит прямо пропорционально от достигнутого конкретным работником или коллективом результата, не способствует мотивации работников и приводит в лучшем случае к стагнации результативности конечного продукта или услуги и, как следствие, экономики компании в целом;

- оклад или тариф, который является фиксированным и стабильным, не приводит к выполнению и, тем более, перевыполнению нормы, ведь работники при любом исходе получают одну и ту же сумму заработной платы.

В результате были рассмотрены основные формы и системы оплаты труда в Республике Беларусь. Заработная плата имеет огромное влияние на мотивацию работников, а значит и на успех компании, поэтому необходимо правильно выбрать оптимальную форму.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Матусевич, В.И. Формы и системы оплаты труда в условиях перехода к рыночным отношениям / В.И. Матусевич [и др.]. - Минск: НИИ Труда, 1996.

2. Островский, Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. - Минск, 1986.

УДК 339.138

### КАК СОКРАТИТЬ МАРКЕТИНГОВЫЕ ИЗДЕРЖКИ БЕЗ УЩЕРБА ДЛЯ БИЗНЕСА

*В.А. Пацурин, студент группы 10502216 ФММФ БНТУ,  
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

*Резюме – Одним из наиболее важных аспектов ведения процветающего бизнеса является продвижение продуктов или услуг. Без рекламы вы не сможете привлечь новых и удержать старых клиентов. Хотя маркетинг для бизнеса и играет первостепенную роль, в любом случае, необходимо знать его меру. Ведь если проекты, на которые было потрачено больше средств, чем запланировано, не принесут соответствующую прибыль, в итоге могут привести к банкротству.*

*Summary – One of the most important aspects of running a thriving business is promoting products or services. Without advertising you will not be able to attract new and retain old customers. Although marketing for business plays a primary role, in any case, you need to know its measure. After all, if projects that have spent more money than planned, will not bring the corresponding profit, in the end they can lead to bankruptcy.*

Для многих владельцев бизнеса может быть сложно сразу найти баланс между инвестициями в маркетинг и экономией, чтобы они могли позволить себе другие необходимые расходы, такие как аренда, инвентарь, заработная плата и др., организации рекомендуется учесть такие предложения как: [1]

#### 1. Начните с небольшого сокращения

Очевидно, что сокращение бюджета может быть сложной задачей и первое с чего стоит начать - это сократить свои маркетинговые расходы на проекты, которые не обеспечивают продажи. Может быть досадно признавать, что блестящая идея не оправдала ожиданий, но лучше принять поражение и сэкономить деньги предприятия. Независимо от того, являются ли это рекламой в интернете, которые не получают просмотры, или печатная реклама, которая не приводит потенциальных клиентов. От подобных проектов необходимо избавляться.

Используйте Google Analytics или любую другую аналитическую программу для конкретной платформы, чтобы определить, какие маркетинговые схемы являются наименее эффективными, чтобы они могли пойти первыми на сокращение. Будет лучше сделать первые шаги и использовать эти деньги для других областей бизнеса.

#### 2. Фокусирование на качестве вместо количества

Сперва может показаться, что одновременное манипулирование многочисленными маркетинговыми проектами будет выгодно для бизнеса, однако на самом деле это может иметь пагубные последствия для бюджета.

Необходимо выделить место в своем бюджете для качественных маркетинговых проектов, а не пытаться вкладывать деньги в несколько средних. Например, вы можете увидеть, что большинство ваших клиентов связаны с интернет-рекламой. В этом случае вы должны вкладывать больше денег именно в эту