

УДК 331.2

АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ТЕНДЕНЦИИ**М. С. Силивон***Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель И. В. Рачкова

Представлен анализ современных систем оплаты труда с акцентом на законодательные аспекты, формы и методы оплаты, а также показана динамика заработной платы в Республике Беларусь.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, потребительский бюджет.**ANALYSIS OF WAGE SYSTEMS: CURRENT APPROACHES AND TRENDS****M. S. Silivon***Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus*

Scientific supervisor I. V. Rachkova

The article presents an analysis of modern wage systems, with an emphasis on legislative aspects, forms and methods of payment, as well as wage dynamics in the Republic of Belarus.

Keywords: wages, salaries, consumer budget.

Цель данной статьи – проанализировать современные подходы к формированию систем оплаты труда, выявить тенденции развития и предложить рекомендации для повышения их эффективности в условиях динамично меняющейся экономики.

Поставлены задачи: рассмотреть правовую основу и особенности систем оплаты труда в Республике Беларусь; изучить формы оплаты труда, применяемые в различных секторах экономики; провести анализ динамики заработной платы и ее влияния на уровень жизни населения; сравнить национальные подходы с международными практиками и предложить направления для их совершенствования; выявить влияние глобальных тенденций, таких как цифровизация и удаленная занятость, на системы оплаты труда.

Государственное регулирование оплаты труда в Республике Беларусь осуществляется в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом и рядом других нормативных правовых актов. Инструментами государственного регулирования оплаты труда являются: минимальная заработная плата; минимальный потребительский бюджет; бюджет прожиточного минимума; индексация заработной платы и другие элементы [2]. Рассмотрим основные формы оплаты труда в табл. 1.

Из табл. 1 понятно, что каждая форма имеет свои сильные стороны, но также несет потенциальные риски или сложности. Повременная оплата – самая стабильная форма, которая обеспечивает предсказуемость дохода для работника. Однако она не стимулирует работников к увеличению производительности, что может быть проблемой для отраслей, где важно эффективное использование времени. Сдельная оплата – мощный стимул для производительности, что особенно актуально для производственных отраслей. Но ее недостатки требуют дополнительного дополнения

рисками. Комиссионная оплата – подходит для стимулирования продаж и услуг, привязанных к результатам. Однако ее успех зависит от внешних факторов, таких как рыночный спрос, что делает работников менее предсказуемыми. Аккордная оплата – удобна для проектной работы с четким объектом задач, но сложна в реализации для длительных процессов, или если задачи трудно оценить заранее.

Таблица 1

Основные формы оплаты труда

Форма оплаты труда	Описание	Преимущества	Недостатки	Пример
Повременная	Оплата за фактически отработанное время	Стабильность доходов	Не стимулирует повышение производительности	Педагоги, работники офисов
Сдельная	Оплата зависит от количества выполненной работы	Мотивирует к увеличению объема работы	Возможность переутомления и нестабильность доходов	Производственные рабочие
Комиссионная	Выплаты в процентах от продаж или выполненных услуг	Ориентация на личные достижения	Нестабильность доходов при снижении спроса	Продавцы
Аккордная	Фиксированная сумма за выполнение определенного объема работ	Удобная при проектной работе	Требует четкого планирования и контроля	Строители, проектные инженеры

Источник: [1].

Исходя из этого, можно сказать, что смешивание форм оплаты труда может быть самым эффективным подходом для большинства предприятий. Например, сочетание повременной стабильности и сдельной мотивации может помочь достигнуть баланса между предсказуемостью и стимулированием работников. Конкретный выбор формы оплаты труда зависит от специфики работы, квалификации сотрудников. Рассмотрим динамику заработной платы в табл. 2.

Таблица 2

Динамика заработной платы

Год	Номинальная заработная плата, руб.	Реальная заработная плата в %, к соответствующему периоду предыдущего года
2022	1462,6	113
2023	1686,6	111
2024	2272,0	98,3

Источник: [3].

Из табл. 2 видно, что средняя номинальная заработанная плата в 2022 г. составила 1462,6 руб., в 2023 г. увеличилась на 224 руб. по сравнению с предыдущим годом, в 2024 г. выросла до 2272 руб., что является значительным увеличением на 585,4 руб. по сравнению с 2023 г.

Отсюда следует, что номинальная заработная плата в Республике Беларусь демонстрирует устойчивый рост, что может быть связано с инфляцией, повышением тарифов и другими экономическими факторами. Реальная заработная плата, напротив, показывает снижение, что свидетельствует о росте цен и уменьшении покупательной способности населения. Для улучшения ситуации необходимо учитывать инфляционные процессы и предпринимать меры для повышения реальной заработной платы, чтобы обеспечить стабильность уровня жизни граждан.

Современные технологии играют важную роль в управлении оплатой труда. Использование программного обеспечения для расчета заработной платы и мониторинга производительности позволяет повысить эффективность управления персоналом и снизить вероятность ошибок.

К тенденциям в области оплаты труда можно отнести:

1. Рост значимости нематериальных факторов.
2. Социальная ответственность бизнеса.
3. Гибкость систем оплаты труда.
4. Адаптация к изменениям на рынке труда.
5. Внедрение современных технологий.

Международный сравнительный анализ систем оплаты труда с учетом особенностей Республики Беларусь позволяет выявить ключевые различия и сходства в подходах к оплате труда. Рассмотрим некоторые из них в табл. 3.

Таблица 3

Международный сравнительный анализ систем оплаты труда

Страна	Особенности	Преимущества	Недостатки
Республика Беларусь	Государственное регулирование минимальной заработной платы. Высокая роль социальных гарантий и защиты работников	Стабильность доходов работников. Социальная защищенность	Ограниченная гибкость для работодателей. Низкая мотивация к повышению производительности труда
США	Индивидуальные контракты, высокая роль бонусов и премий	Мотивация через результаты, гибкость	Высокий стресс, нестабильность доходов
Европейские страны	Сильное государственное регулирование, учет социальных гарантий	Стабильность, защита прав работников.	Высокие налоги, меньшая гибкость
Япония	Долгосрочные трудовые отношения, оплата на основе стажа и квалификации	Лояльность сотрудников, стабильность	Ограниченная мотивация к инновациям

Источник: [4].

На основе данных табл. 3 можно сделать вывод, что система оплаты труда в Республике Беларусь ориентирована на стабильность и социальную защиту, что схоже с европейской моделью. Однако для повышения конкурентоспособности и производительности труда можно рассмотреть элементы американской и японской моделей, такие как бонусы и долгосрочные стимулы.

Таким образом, анализ систем оплаты труда в Республике Беларусь показывает, что страна находится на этапе трансформации своей модели вознаграждения работников. Современные подходы к оплате труда становятся все более гибкими и ориентированными на результат, что позволяет организациям адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и потребностям работников. Важно продолжать исследование и внедрение лучших практик в этой области, чтобы обеспечить устойчивое развитие экономики и удовлетворение потребностей сотрудников.

Л и т е р а т у р а

1. Формы и системы оплаты труда. – URL: <https://ta-aspect.by/project-materials/formy-oplaty-truda> (дата обращения: 06.04.2025).
2. Государственное регулирование оплаты труда. – URL: <https://ta-aspect.by/project-materials/formy-oplaty-truda> (дата обращения: 06.04.2025).
3. Динамика номинальной и реальной среднемесячной заработной платы – URL: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/zarabotnaya-plata_2/ (дата обращения: 06.04.2025).
4. Международный сравнительный анализ систем оплаты труда. – URL: <https://conf.siblu.ru/sravnenie-zarubezhnyh-sistem-oplaty-truda> (дата обращения: 06.04.2025).

УДК 338.24

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ ЦИРКУЛЯРНОЙ ЭКОНОМИКИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПЕРЕХОДА К УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ

Е. Д. Зубенко, Д. А. Новик

*Учреждение образования «Белорусский государственный
университет транспорта», г. Гомель*

Научный руководитель А. А. Колесников

Отмечено, что циркулярная экономика, ориентированная на замкнутый цикл производства и потребления, становится ключевым элементом устойчивого развития в ответ на экологические и ресурсные вызовы. Рассмотрен международный опыт внедрения циркулярной экономики, включая стратегические инициативы Европейского союза, Японии, Китая, Нидерландов и США. Особое внимание уделено законодательным мерам, экономическим стимулам и инновационным технологиям переработки отходов. Подчеркнута роль комплексного государственного регулирования и цифровизации в переходе к циркулярной экономике. Оценены перспективы и барьеры, с которыми сталкиваются страны на пути к устойчивому экономическому развитию.

Ключевые слова: циркулярная экономика, устойчивое развитие, переработка отходов, международный опыт, законодательные меры, экономические стимулы, цифровизация.

STATE SUPPORT MEASURES FOR THE CIRCULAR ECONOMY: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR A GLOBAL TRANSITION TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT

E. D. Zubenko, D. A. Novik

Belarusian State University of Transport, Gomel

Scientific supervisor A. A. Kolesnikov

The circular economy, focused on a closed-loop system of production and consumption, is becoming a key component of sustainable development in response to environmental and