

## Секція 2

### *Экономічний потенциал підприємства*

#### **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА І АПЛАТА ПРАЦЫ: ТЭАРЭТЫЧНЫЯ ПАДЫХОДЫ ДА ВЫЗНАЧЭННЯ КАТЭГОРЫЙ**

*Якавец А.Ю.*

*Навуковы кіраўнік: Бондар А.Г.*

*Палескі дзяржаўны ўніверсітэт, г. Пінск, Беларусь*

Тэрмін «праца» уключае занятасць па найму, самастойную занятасць і надомную працу, а таксама ахапляе шэраг відаў дзейнасці ў нефармальным сектары эканомікі і сектары сацыяльнага абслугоўвання. Значыць, катэгорыя «аплата працы» павінна быць больш ёмістай, чым коштавыя катэгорыі, такія як «заработная плата» ці «узнагарода», каторыя звычайна злучаны з занятасцю па найму. Каб даць рады гэтым праблемам і вырашыць узніклыя пытанні, патрэбна вызначыць існасць і змест гэтых эканамічных катэгорый.

У выпадках, калі разглядаюцца адносіны найма, выкарыстоўваецца катэгорыя «заработная плата» як асноўная частка прыбытку наёмнага працаўніка, якая ўключае кампенсацыю, сацыяльныя выплаты, узнагароду і іншыя меры стымулявання і матывацыі, уключаючы прыбыткі ад уласнасці ў выглядзе фінансавага і іншага ўдзелу. Эканамічная існасць катэгорыі «заработная плата» даследавана шэрагам навукоўцаў і прыведзена ў тэблiцы 1.

**Тэблiца 1 – Эканамічная існасць катэгорыі «заработная плата» у эканамічнай літаратуры**

Аўтар	Аўтарскае вызначэнне
О.Н. Волгін, Н.Н. Пушкароў, А.А. Матвееў [1, с. 93]	гэта асноўная частка жыццёвых сродкаў працаўнікоў, што размяркоўваецца паміж імі ў адпаведнасці з колькасцю і якасцю выдаткаванай працы, рэальным працоўным унёскам і залежыць ад канчатковых вынікаў працы прадпрыемства
А. П. Егоршын [2, с. 308],	цана працоўнай сілы, што адпавядае кошту прадметаў спажывання і паслуг, якія забяспечваюць узнаўленне працоўнай сілы, задавальняючы матэрыяльныя і духоўныя патрэбы працаўніка і яго сем'і
С. В. Шекшня [3, с. 113]	грашовая ўзнагарода, якая перыядычна выплачваецца арганізацыяй супрацоўніку за выкананне ўскладзеных на яго абавязкаў

Абагульняючы пазіцыі навукоўцаў, заработная плата – гэта прыбыткі наёмных працаўнікоў прадпрыемства, якія адначасна з'яўляюцца адным з элементаў выдаткаў вытворчасці і часткай прыбытку прадпрыемства. Яны залежаць ад індывідуальных і калектыўных вынікаў працы, а таксама ад сацыяльна-эканамічных фактараў, такіх як узровень адукацыі, кваліфікацыі і здольнасцяў, парадак і ўмовы наймання працоўнай сілы, форма ўласнасці прадпрыемства, выгляд ужывальных сацыяльных падтрымак.

Эканамічная існасць катэгорыі «аплата працы» пададзена ў табліцы 2.

**Табліца 2 – Эканамічная існасць катэгорыі «аплата працы»**

Аўтар	Аўтарскае вызначэнне
Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь [4]	узнагарода за працу, якую наймальнік абавязаны выплаціць працаўніку за выкананую працу ў залежнасці ад яе складанасці, колькасці, якасці, умоў працы і кваліфікацыі працаўніка з улікам фактычна адпрацаванага часу, а таксама за перыяды, што ўлучаюцца ў працоўны час
М. Н. Федарава [5]	гэта рэгулярна атрыманая ўзнагарода за вырабленую прадукцыю ці аказаныя паслугі, за адпрацаваны час, улучаючы аплату штогадовых водпускаў, святочных дзён і іншага неадпрацаванага часу, аплатнага ў адпаведнасці з працоўным заканадаўствам і калектыўнымі працоўнымі дамовамі
Е. Г. Жуліна [6]	гэта сістэма адносін, злучаных з забеспячэннем усталяванні і ажыццяўленні працадаўцам выплат працаўнікам за іх працу ў адпаведнасці з законамi, іншымi нарматыўнымi праўнымi актамі пра працы, калектыўнымi дамовамі, пагадненнямі, лакальнымi нарматыўнымi актамі і працоўнымi дамовамі (кантрактамi)

Прааналізаваўшы дадзеныя табліцы 2, аплата працы — гэта цана працоўных рэсурсаў, задзейнічаных у вытворчым працэсе. Часцяком яна вызначаецца колькасцю і якасцю выдаткаванай працы, аднак на яе ўплываюць і рынкавыя фактары, такія як попыт і прапанова працы.

Даследаваўшы тэарэтычныя падыходы да існасці катэгорый «заработная плата» і «аплата працы», варта, што большасці аўтараў не размяжоўваюць гэтыя паняцці. Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь таксама ставіць роўнасць паміж «заработнай платай» і «аплатай працы», вызначаючы іх як «узнагароду за працу». Аднак існуе думка, што дадзеныя катэгорыі суадносяцца як працэс і вынік. Так, прыкладам, А. І. Пякельная піша: «Мы лічым, што яны не з'яўляюцца сінонімамі: заработная плата — гэта сума выплат, належная працаўніку, а аплата працы адлюстроўвае працэс і вынік гэтых выплат» [7].

Такім чынам, па нашай думцы, катэгорыя «аплата працы» дапускае разгляд заработнай платы і механізмаў яе фармаванні, такіх як інтэрнацыянальныя дамовы, дзяржаўныя гарантыі ў вобласці заработнай платы, індэксацыя, парадак, месца і тэрміны выплаты заработнай платы, вылічэнне сярэдняй заработнай платы, рэгуляванне праз працоўныя і калектыўныя дамовы, пагадненні, апататкаванне індывідуальных прыбыткаў і шэраг іншых стандартаў і нормаў, якія ўсталёўваюцца ці рэгулююцца цэнтралізаваным або лакальным спосабамі.

### **Літаратура:**

1. Волгін О. Н., Пушкароў Н. Н., Мацвееў А. А. Матывацыя працы персаналу прадпрыемства: навучальны дапаможнік. М.: АП «Навука», 2007. 156 з.
2. Ягоршын А. П. Матывацыя працоўнай чыннасці: навуч. дапаможнік. Н. Ноўгарад: НІМБ, 2003.

3. Шекшня З. У. Кіраванне персаналам сучаснай арганізацыі: учебно-практычнае дапаможнік. 5-е выд. / З.У. Шекшня. – М., 2002. – 368 з.

4. Заработная плата. Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь. URL: [https://kodeksy-by.com/trudovoj\\_kodeks\\_rb/57.htm](https://kodeksy-by.com/trudovoj_kodeks_rb/57.htm) (дата доступу: 27.02.2021).

5. Фёдарова М. З. Дасканаленне сістэмы аплаты працы на прадпрыемстве. Тэкст : наўпросты. *Малады навуковец*. 2011.

6. Жулина Е. Г., . Гибкие системы оплаты труда. *Вестник Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта* : навукова-практычны часопіс. 2014.

7. Пякельная І. Бы. Сацыяльна-эканамічная існасць узнагароды персаналу як прадмета кіравання ў арганізацыі. *Вястун Томскага дзяржаўнага ўніверсітэта. Эканоміка*. 2010. № 2 (10). З. 30–41.

## ПРАБЛЕМЫ КАДРАВАГА ЗАБЕСПЯЧЭННЯ І НАВАЦЫЙНАЙ ДЗЕЙНАСЦІ

*Брэзіна А.М., Кліменкоў І.А.  
Навуковы кіраўнік: Харкевіч І.С., м.э.н., выкладчык  
Баранавіцкі дзяржаўны ўніверсітэт*

Высокім рэсурсным патэнцыялам у нашай рэспубліцы валодаюць усе галіны эканомікі. Сярод усіх, адным з важных рэсурсаў, без якога не можа быць ажыццяўлення далейшага развіцця эканамічнай сістэмы – гэта кадравы патэнцыял. Яго развіццю трэба надаваць вялікую ўвагу, займацца ім паслядоўна, выкарыстоўваць усе наяўныя магчымасці, асабліва – дзяржаўную падтрымку. Такім чынам, для якаснага кадравага забеспячэння трэба павышаць якасныя характарыстыкі і ўкараняць у прафесійную дзейнасць інавацыі.

Паказчыкі, якія характарызуюць кадравое забеспячэнне гаспадарчых суб'ектаў эканомікі, з'яўляюцца: 1) персанал, заняты навукова-даследчай працай; 2) колькасць выпускнікоў вышэйшых навучальных устаноў адукацыі; 3) колькасць кандыдатаў навук; 4) колькасць дактароў навук і іншыя.

Дадзеныя па паказчыках адлюстраваны ў табліцы 1.

**Табліца 1 – Паказчыкі, якія характарызуюць кадравое забеспячэнне Рэспублікі Беларусь**

Паказчык	2015	2016	2017	2018	2019
Колькасць персаналу, занятага навукова-даследчай працай, чалавек	26153	25942	26483	27411	27735
Колькасць выпускнікоў вышэйшых навучальных устаноў адукацыі, тысяч чалавек	78,0	74,6	81,0	64,9	57,5
Колькасць кандыдатаў навук, чалавек	2880	2813	2850	2829	2803
Колькасць дактароў навук, чалавек	648	631	645	626	607

*Заўвага.* Уласная распрацоўка на аснове [1], [2], [3].