

4. *Татаркин А.И.* Развитие внешнеэкономической деятельности России на основе использования особенностей социально-экономического комплекса региона // Экономика региона. 2009. № 1 (17). С. 125-135.

Г.А. Лакпаева, научный руководитель *М.Д. Каримова*
Каспийский общественный университет, Алматы, Казахстан

Пути совершенствование оплаты труда в Казахстане

Аннотация. *В данной статье рассмотрены понятие и виды оплаты труда работников на предприятии. Обосновано, что в современном мире оплата труда является неотъемлемой частью деятельности любой организации. В ходе анализа предложены пути совершенствования оплаты труда работников в условиях конкуренции.*

Ключевые слова: *Оплата труда, заработная плата, тарифная оплата труда, сдельная оплата труда, повременная оплата труда, бестарифная и смешанная оплат труда.*

В Трудовом Кодексе Республики Казахстан оплата труда определяется как система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя. Заработная плата представляет собой один из основных факторов, который характеризует социально-экономический уровень каждой страны, предприятия, коллектива, человека.

В связи с этим Президент Республики Казахстан в своем Послании народу РК «Казахстан - 2050. Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев» одной из первоочередных задач обозначил «обеспечение полной и своевременной выплаты пенсий, пособий и заработной платы».

В современном понимании формы и системы оплаты труда можно определить как организационно-экономические механизмы соотнесения затрат и результатов труда работника с размером причитающейся ему заработной платы. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда. Для оплаты труда применяются пять систем оплаты труда: тарифная, сдельная, повременная, бестарифная и смешанная.

Тарифная система оплаты труда - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда. Тарифная система дифференциации

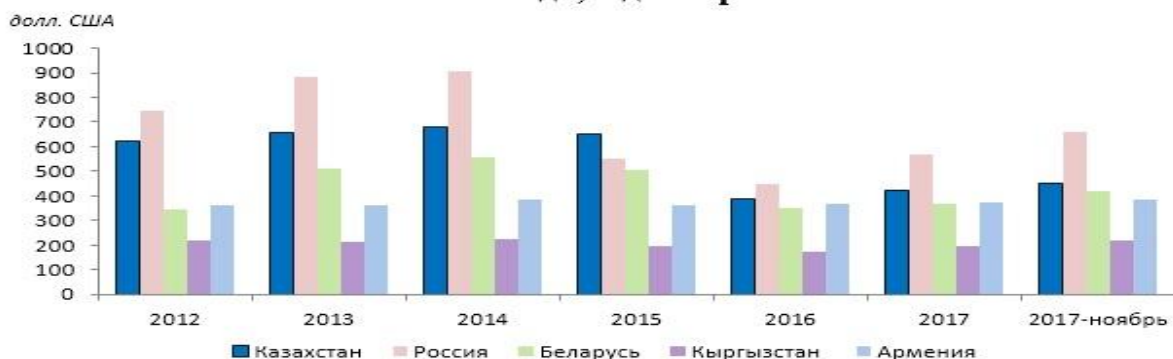
заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учёта затрат труда: при сдельной - учёт количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учёт количества выполненных операций, при повременной - учёт проработанного времени. Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат. Смешанная система оплаты труда сочетает в себе признаки тарифной и бестарифной систем. Например, такая система возможна в бюджетной организации, которая в соответствии со своим уставом имеет право заниматься предпринимательской деятельностью.

Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат. Условия оплаты труда, определенные трудовым, коллективным договорами, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Минимальная заработная плата для граждан страны в Казахстане в 2019 году составила, 42 тысячи 500 тенге, что равняется 7 727 рублю или 112,5 доллара США. Также на территории государства действуют нормативные акты, устанавливающие размер минимальной оплаты труда, который до копейки совпадает с прожиточным минимумом населения. В 2018 году эта цифра – 28 284 тенге (или 76 с половиной долларов). По сравнению с 2017 годом, эти показатели также немного возросли.

Среднемесячная номинальная заработная плата в странах ЕАЭС на начало года, в долларах США



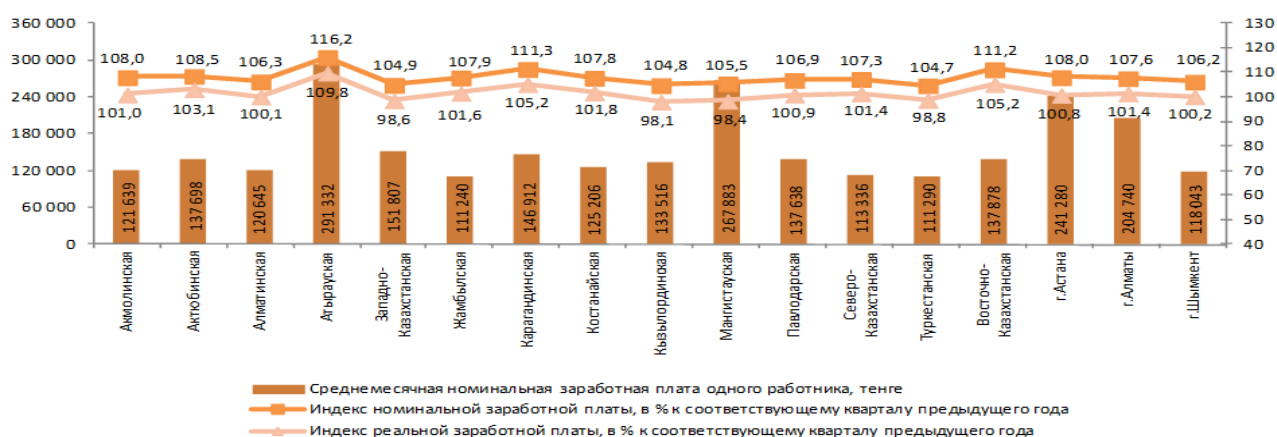
Источник: расчеты НБРК на основе данных национальных статистических агентств стран ЕАЭС

Как показывает статистические данные по сравнению заработной платы между странами ЕАЭС, с 2015г в Казахстане идет занижение заработной платы.

Во втором квартале 2018г. среднемесячная номинальная заработная плата одного работника составила 162751 тенге. Индекс номинальной заработной платы к соответствующему кварталу прошлого года составил 108,5%, реальной – 102,2%. В отраслевой структуре наиболее высокая номинальная заработная плата отмечена в финансовой и страховой деятельности – 335,3 тыс. тенге (в 2,1 раза превышает среднереспубликанский уровень), в профессиональной, научной и технической деятельности – 273,2 (в 1,7 раз), в сфере промышленности – 224,7 тыс. тенге (в 1,4 раза), в сфере информации и связи – 238,4 тыс. тенге (в 1,5 раза), в сфере строительства – 212,8 тыс. тенге (в 1,3 раза). Самый низкий уровень номинальной заработной платы отмечен в сельском, лесном и рыбном хозяйстве – 93,7 тыс. тенге, что на 42,4% ниже среднего показателя по республике.

В региональном разрезе самая высокая номинальная заработная плата отмечена в Атырауской области – 291,3 тыс. тенге, что в 1,8 раз превышает среднереспубликанский показатель. В Жамбылской области ее величина составила 111,2 тыс. тенге, что на 31,7% ниже среднего уровня по стране.

Среднемесячная заработная плата по регионам Республики Казахстан во 2 квартале 2018 года



В экономике Казахстана складывается тенденция усиления дифференциации размеров заработной платы по отраслям, предприятиям и отдельным профессионально-квалификационным группам работников. В современных условиях экономики, использования различных форм собственности особое значение приобретает изучение опыта в организации оплаты труда развитых стран. Выделяют 3 основных типа систем заработной платы: американская, восточная и западноевропейская.

В американском типе организации заработной платы, прежде всего, опираются на оценку самих работ, а также некоторые требования к исполнителю для их выполнения. Особенностью данного стиля является то, что каждый сотрудник несет ответственность за свои действия и сам принимает решения по поводу вопросов, находящихся в его компетенции.

Наиболее ярким примером восточного стиля управления является японская система. Политику в области заработной платы руководство японских компаний строит, прежде всего, на совершенствовании тарификации. Размер основного оклада определяется по четырем показателям: возрасту, стажу, профессиональному разряду и результативности труда. При этом первые два служат основой для традиционной (повозрастной) ставки, а последние два - для трудовой.

В большинстве же западноевропейских стран используются элементы, как американского типа так и восточного типа, в связи с чем западноевропейский тип называют переходным, или промежуточным. В Великобритании введена практика заключения договоров о производительности между администрацией и профсоюзами, представляющими интересы работников. Суть этих договоров состоит в том, что доходы от роста производительности труда делятся в соответствующей пропорции между предпринимателями и работниками, что позволяет повысить оплату труда, не увеличивая производственных издержек.

К тенденциям, развивающимся в системах заработной платы на предприятиях Германии, можно отнести следующие: построение заводских тарифных систем для конкретных предприятий; применение единых тарифных сеток для рабочих и служащих на базе должностных месячных окладов; учёт в оплате труда следующих факторов; повышение требований рабочих мест к образованию работников, рост умственных и нервно - психических нагрузок; интегральная оценка трудового вклада работников на основе балльных систем, подобных отечественной практике расчёта коэффициентов трудового участия. Американская и западноевропейская модели управления, нацеленные на успех, достигаются за короткий промежуток времени.

Таким образом, опыт зарубежных стран с развитой рыночной экономикой может оказать положительное влияние на развитие различных систем материального стимулирования в отечественных организациях. Эффективность управления персоналом, проявляющаяся в достигнутых результатах, зависит от степени действенности применяемых мер, важнейшая роль среди которых принадлежит вознаграждению. Процесс определения материального вознаграждения работника должен, с одной стороны, учитывать деятельность работника, а с другой - мотивировать его на достижение, желаемого уровня деятельности.

Вместе с тем, значительными мотивирующими элементами системы вознаграждения работников на исследуемом объекте могут послужить следующие моменты: ежеквартальная индексация заработной платы; установление льготных цен в столовых общепита; доставка работников до места работы, либо покупка проездных билетов; доплата за содержание детей в дошкольных, либо учебных заведениях; предоставление льготных кредитов для приобретения жилья; проведение конкурсов на звание "Лучший профессионал", награждение ценными призами; оплата за лечение персонала; зависимость оплаты труда от накопленного стажа работы.

Совершенствование модели оплаты труда посредством стимулирующей функции заработной платы материально заинтересует работников в достижении высоких конечных результатов труда.

Список литературы

1. *Кудрявцев А.А.* Анализ хозяйственной деятельности кооперативных организаций: Учебник для техникумов. М.: Экономика, 2010. С. 62-64.
2. Официальный интернет ресурс Министерства Национальной экономики РК от 14.08.2018 г. [Электронный ресурс] / Режим доступа <http://economy.gov.kz/ru/news/zarabotnaya-plata-vo-2-kvartale-2018-goda>.
3. Послание Президента РК Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь - 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» // "Казахстанская правда". 18.01.2014 г. № 11 (27632)
4. Уровень средней зарплаты в Казахстане [Электронный ресурс]/Режим доступа <https://kadrovyhdel.ru/zarplata/srednyaya-v-kazahstane>.
5. Формы и системы оплаты труда на 11.12.2018г [Электронный ресурс] / Режим доступа https://egov.kz/cms/ru/articles/forma_sistema_oplati_truda.

О.Г. Лихачёва, научный руководитель *Е.И. Чучкалова*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Кадровое обеспечение экономики ХМАО-Югры

Аннотация. *Экономическое развитие региона в большой мере определяется человеческим капиталом и профессиональной подготовки кадров. В условиях экономических преобразований особое значение приобретает создание инструмента государственного регулирования процессов подготовки специалистов, обеспечивающих устойчивое социально-экономическое и научно-техническое развитие страны. Такое регулирование позволит повысить эффективность экономики за счет подготовки востребованных специальностей. В данной статье мы проанализировали тенденции и проблемы кадрового обеспечения экономики ХМАО-Югры, а так же пути их решения.*

Ключевые слова: *кадровое обеспечение; кадровый потенциал; кадровый дефицит; прогнозирование потребностей кадров.*

Приоритетные направления ХМАО-Югры для поддержания экономического роста - подготовка кадров. Вопросы привлечения трудовых ресурсов в экономику региона в зоне внимания.