

УДК 338

ПРОБЛЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

О. В. СЕДЛУХО, Н. Н. ХМЕЛЬНИЦКАЯ

Научный руководитель С. Н. ГНАТЮК, канд. экон. наук, доц.

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Могилев, Беларусь

Одной из важнейших проблем рыночной экономики во всем мире является проблема регулирования оплаты труда руководителей.

Главный вопрос в решении этой проблемы – вопрос оценки самого труда руководителя и его результатов. Существуют различные точки зрения. С одной стороны, руководители не создают материальных ценностей. Главная их роль – мобилизовать людей на решение конкретных задач, организовать их труд, создать все условия для продуктивной работы. Поэтому труд руководителей нужно оценивать по конечному результату работы коллектива. Следовательно, при построении оплаты труда упор нужно делать на высокий удельный вес в структуре заработной платы руководителя переменной части: оклад должен быть небольшим, а премии – очень весомыми. С другой стороны, труд руководителя относится к наиболее высококвалифицированному, требует очень длительной подготовки, разносторонних знаний, больших практических навыков. Поэтому оплата труда руководителей, как и остальных категорий работающих, должна строиться на одних и тех же принципах, т. е. должностной оклад должен быть весьма высоким по сравнению с переменной частью оплаты.

При рыночных отношениях к знаниям, опыту, профессиональному мастерству руководителей предприятий предъявляются более высокие требования. Они должны уметь быстро приспосабливаться к экономическим условиям, в короткий промежуток времени принимать то единственно правильное решение, которое позволит удержать предприятие от банкротства.

Наряду с профессиональными знаниями, успех дела нередко зависит и от моральных качеств человека, прежде всего от таких черт личности, как обязательность, порядочность, честность, совестливость. Эти требования предъявляются к личности руководителя как трудовым коллективом, так и владельцем собственности. Ведь они не застрахованы от того, что свои личные интересы руководитель может поставить выше интересов предприятия и государства.

Поэтому, на практике стали шире применять контракты с руководителями и специалистами предприятия, заключаемые в соответствии с гражданским законодательством.

