

на расширенной основе, так как отсутствие наличия денежных средств может привести к сбоям в обеспечении производственного процесса или поставки товара и выполнение договорных обязательств в будущем. На этом этапе можно столкнуться с определёнными рисками.

Разработка методики рейтинговой оценки поставщиков, включающая систему новых показателей, технологию формирования рейтинговой оценки и принятия решений по выбору поставщиков, отношения с которыми позволят повысить эффективность деятельности снабженческих решений, тщательно и детально проанализировать предложение участника, что способствует масштабному анализу рынка, поиску новых партнеров и снижению риска дефицита товара (надежность поставки).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Приказ Начальника Белорусской железной дороги от 01.12.2020 № 385 Н «О порядке закупок товаров (работ, услуг) за счет средств Государственного объединения «Белорусская железная дорога» (с изменениями и дополнениями).

T. POTECHKINA, T. CHUYASOVA
Belarusian State University of Transport, Gomel

IMPROVEMENT OF LOGISTIC AND TECHNICAL PROVISION OF RAILWAY ENTERPRISES TRANSPORT

УДК 656.0 (476.2)

О. Н. СОЧИВКО, О. А. ХОДОСКИНА
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Система управления национальной экономикой государства состоит в первую очередь из механизма ресурсного управления, включающего не только сферу организации и управления материальными и финансовыми ресурсами, но и управление трудовыми ресурсами в различных сферах деятельности – производственной, социальной, образовательной. В связи с этим введение новой системы оплаты труда с 01.01.2020 в Республике Беларусь вызвало достаточно широкий спектр вопросов о процессах и механизмах начисления заработной платы во всех экономических сферах деятельности. С одной стороны, заработная плата – главный источник дохода и повышения жизненного уровня работников, с другой стороны – средство материального стимулирования роста эффективности производства [1]. Образовательная деятельность представляет собой особую сферу, имеющую ряд уникальных особенностей – в первую очередь в области структуры персонала и управления трудовыми ресурсами. Особенностью учреждений высшего образова-

ния является наличие работников, находящихся в подчинении различных ведомств (Министерство образования, Министерство культуры, Министерство здравоохранения Министерство спорта и туризма). Кроме общих стимулирующих и компенсирующих выплат, каждым Министерством установлены свои обязательные надбавки, которые регулируются постановлениями вышеуказанных ведомств.

Актуальность рассматриваемого вопроса заключается в том, что модернизация форм и систем оплаты труда призвано привлекать сотрудников к достижению наибольших результатов труда, тем самым приводя к росту эффективности деятельности организации в целом. В соответствии со ст. 60, 61 и 63 Трудового Кодекса РБ вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение их размеров между отдельными категориями персонала предприятия определяют самостоятельно, что находит отражение в системе оплаты труда предприятий [2].

Таким образом, наиболее актуальным направлением сейчас в рамках рассматриваемой специфики деятельности учреждений высшего образования является разработка эффективной методики начисления заработной платы, оптимальной для всех работников учреждения образования, вне зависимости от их подчинения к различным ведомственным структурам. В качестве примера необходимо привести результаты анализа начисления заработной платы работникам УО «Белорусский государственный университет транспорта», который имеет «двойное» ведомственное подчинение – Министерству образования и Министерству транспорта и коммуникаций.

По результатам анализа бухгалтерской и экономической информации, а также непосредственно применяемого в настоящее время механизма начисления заработной платы различным категориям работников рассматриваемого учреждения можно заключить, что в бюджетных организациях система начисления заработной платы при детальном рассмотрении типологически отличается. В частности, процентное соотношение стимулирующих надбавок в минимальной заработной плате варьируется в зависимости от сферы деятельности работника; надбавка за стаж работы у большинства работников не влияет на начисленную заработную плату; отсутствуют общие подходы по начислению базовой доплаты для обеспечения уровня минимальной заработной платы работникам учреждения высшего образования.

В связи с этим хотелось бы отметить, что механизм оплаты труда работников учреждения высшего образования нуждается в некоторой доработке и структурном усовершенствовании. Прежде всего, стимулирующие надбавки должны быть приведены к общей методике начисления, вне зависимости от подчинения работников к министерствам Республики Беларусь, что значительно упростит сопоставимость данных при аналитической работе, а также будет мотивировать работников различных категорий к качественному улучшению труда и, как следствие, способствовать повышению общей эф-

фективности деятельности организации. Подобная достаточно унифицированная по ряду критериев методика начисления заработной платы работников учреждений высшего образования различного ведомственного подчинения может быть использована при формировании заработной платы не только в УО «Белорусский государственный университет транспорта», но также и в других учреждениях высшего образования Республики Беларусь.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Сысоев, И. П.** Организация оплаты и нормирования труда : курс лекций для студентов экономических специальностей / И. П. Сысоев. – Витебск : ВГТУ, 2010. – 107 с.

2 Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 N 296-3 (ред. от 28.05.2021) «Трудовой кодекс Республики Беларусь» (с измен. и доп., вступившими в силу с 15.11.2021). – 186 с.

O. SOCHIVKO, O. KHODOSKINA
Belarusian State University of Transport, Gomel

THE ACTUAL FEATURES OF THE REMUNERATION SYSTEM IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS

УДК 656.0 (476.2)

E. O. ФРОЛЕНКОВА
Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

ПРОЦЕССНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ В ТРАНСПОРТНЫХ СИСТЕМАХ

В условиях активного процесса информатизации и цифровизации экономики и бизнеса Республики Беларусь предприятия транспортного комплекса все чаще вынуждены реагировать на изменения на рынке и сталкиваться с проблемой оказания услуг с наилучшим качеством и максимальной экономической эффективностью. Избежать значительных потерь и снизить риски позволит внедрение процессного управления на транспортных предприятиях.

Основной идеей процессного подхода является то, что в рамках процессной модели бизнес предлагается рассматривать как совокупность составляющих его бизнес-процессов. Процессный подход следует определить как подход к управлению, организации и анализу деятельности предприятия, основанный на выделении и рассмотрении его бизнес-процессов, каждый из которых протекает во взаимосвязи с другими бизнес-процессами