

## **РОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК СТИМУЛА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ЭКОНОМИКЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Зайцева Н.В., Седнина М.А.

БНТУ, г. Минск

*Заработная плата – важная часть системы оплаты и стимулирования труда персонала. Является инструментом регулирования эффективности производства и воспроизводства человеческого потенциала, что, в конечном счете, должно привести к росту производительности труда и устойчивому долгосрочному экономическому развитию отечественной экономики.*

В процессе перехода к инновационной экономике необходима оптимизация всех имеющихся ресурсов и в данной ситуации заработная плата должна выступать одним из важнейших факторов инновационного экономического роста.

В соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2015–2020 гг., утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 30 ноября 2017 г. № 428, главная цель социально-экономического развития Республики Беларусь на 2015–2020 гг. – рост благосостояния и улучшение условий жизни населения на основе совершенствования социально-экономических отношений, инновационного развития и повышения конкурентоспособности национальной экономики [1].

Заработная плата – является важнейшей частью системы оплаты и стимулирования труда, одним из инструментов воздействия на производительность труда работника, и всего персонала. Именно заработная плата дает стимул работнику трудиться, является той причиной, которая приводит человека на его рабочее место.

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [2].

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она должна выполнять в производстве, распределении или обмене и потреблении. Основные из них: воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении работников и их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы; стимулирующая, сущность которой состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, результатов деятельности предприятия, причем работник должен постоянно быть заинтересованным в постоянном улучшении результатов своего труда; распределительная, предназначенная для распределения средств на оплату труда (фонд потребления) между наемными работниками и собственниками средств производства; т.н. размещительная, позволяющая оптимизировать размещение трудовых ресурсов по отраслям, районам, предприятиям; формирование платежеспособного спроса, предусматривающее установление необходимых пропорций между товарным предложением и спросом [2].

Механизмы мотивации и стимулирования труда персонала должны быть достаточно разнообразным с точки зрения используемых средств. Это позволит обеспечить более значимый эффект, результатом которого будет рост производительности труда, сокращение затрат и, как следствие, увеличение получаемой прибыли и, соответственно, повышение уровня благосостояния работников.

Правильно подобранный и систематизированный перечень мотивирующих и стимулирующих факторов позволяет не только существенно повысить результаты работы предприятия, но и улучшить психологический климат в коллективе, достичь разумного сочетания стратегии развития предприятия и потребностей, интересов работников.

Активное продвижение рыночных механизмов и социально-экономических преобразований в экономике страны потребовали новых подходов к формированию трудовых отношений. Главным аспектом данных преобразований стало не только формирование нового типа данных отношений, но и механизма стимулирования труда и организации заработной платы.

Основополагающим принципом стало создание эффективного мотивационного механизма трудовой активности персонала, усиление стимулирования труда и управление данным процессом.

Основная цель стимулирования труда состоит в том, чтобы обеспечить рост доходов работников и дифференцировать оплату труда с учетом трудового вклада каждого в общие результаты работы коллектива, тем самым повысить заинтересованность работников в высоком качестве труда и конечных результатах работы коллектива [3]. Процесс управления стимулированием труда включает: правильный выбор форм и систем заработной платы, построение в организациях системы оплаты труда с учетом специфики и особенностей работы, включая в том числе и формы дополнительного стимулирования отдельных аспектов трудовой активности работника, индивидуализация условий материального стимулирования наиболее квалифицированных работников через контракты и обоснованное планирование средств на стимулирование труда.

Механизм стимулирования труда охватывает материальные и моральные стимулы. Формами материального стимулирования являются заработная плата как основной источник доходов населения, премии, дополнительные выплаты за определенную работу и другие формы материального поощрения. К моральным стимулам относят различные формы морального поощрения, условия труда, возможность профессионального роста, повышение профессиональной квалификации и т.д. Однако основной формой материального стимулирования труда является заработная плата.

Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [3].

В условиях инновационного развития экономики усиление роли заработной платы рассматривается как объективный и основополагающий фактор, стимулирующий экономическое развитие, и как следствие – повышение эффективности всей экономики.

Эффективность стимулирования труда через заработную плату и другие материальные выплаты зависят от целого ряда факторов, связанных с организацией оплаты труда: уровня оплаты труда и покупательной способности, от выбора форм и систем заработной платы, практики нормирования труда, от организации учета количества и качества затрачиваемого труда, от спроса и предложения на рабочую силу и т.д.

Основная задача современной экономике заключается в том, чтобы поставить заработную плату каждого работника в прямую зависимость от конкретных результатов труда и обеспечить более полную реализацию воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы. Соответственно в основе организации заработной платы должны лежать следующие принципы:

- самостоятельность организаций (предприятий) в выборе форм и систем заработной платы и в определении размеров оплаты труда;
- оплата труда на уровне, обеспечивающем воспроизводство рабочей силы соответствующего уровня квалификации, и создание условий для роста индивидуальной заработной платы за счет трудовых усилий работника;

- государственное регулирование минимальной заработной платы;
- дифференциация оплаты труда с учетом сложности, характера и содержания труда у рабочих, технических исполнителей, руководителей и специалистов;
- учет общих условий и режимов труда и отдыха и др. специфических особенностей, характерных для отдельных отраслей экономики;
- равная оплата за равный труд на основе создания необходимых условий для применения равнонапряженных норм труда;
- стимулирование материальной заинтересованности работников в высоких конечных результатах хозяйствования;
- обеспечение роста заработной платы при снижении ее расходов на единицу продукции или товарооборота и повышение гарантированности выплаты за счет результатов деятельности организации;
- соизмерение темпов роста средней заработной платы с темпами роста производительности труда и обеспечение опережающего роста производительности труда [2].

В последние годы характерной чертой в системе заработной платы наблюдается превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, тогда как одним из основополагающих критериев повышения заработка должна быть прямо противоположная тенденция.

Одним из основных элементов сбалансированного развития экономики является обеспечение равнозначных и обоснованных соотношений между темпами роста производительности труда и заработной платы. Нарушение данного экономического требования, что представляется в виде опережающего роста производительности труда, необоснованном повышении заработной платы оказывает негативное воздействие на пропорции меры труда и его оплаты.

Для достижения главной цели необходимо решение ряда задач, среди которых различают усиление мотивации к эффективной работе и повышение ответственности работников за результаты и качество своего труда. Политика государства, прежде всего, направлена на создание условий и возможности трудоспособным гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей и обеспечения достойного уровня жизни для себя и своей семьи с опорой на собственные силы. Данная политика формируется с учетом такого фактора, как личный трудовой вклад, квалификации, предприимчивость. Т.е. благополучие граждан должно зависеть от их личного трудового вклада, квалификации и предприимчивости.

В современных условиях наиболее четко проявляется стимулирующая функция заработной платы, т.е. взаимосвязь и взаимозависимость повышения мотивационного потенциала заработной платы и увязка механизма ее роста с результатами труда.

Мотивация труда должна основываться и определяться в создании новых гибких систем оплаты труда, внедрении прогрессивных видов премирования во взаимосвязке с показателями производительности труда и качества продукции, личным вкладом каждого работника в повышение эффективности деятельности организаций. В целях стимулирования труда высококвалифицированных работников предусматривается применение новых элементов социального пакета. Среди них выделяют следующие элементы, такие как: предоставление дополнительного отпуска после реализации крупных проектов, оплата обучения на языковых курсах, компенсация затрат по медицинскому обслуживанию, страхование квалифицированных специалистов за счет средств организации, предоставление подарочных сертификатов [4].

Литература.

1. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2015–2020 гг. : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от от 30 ноября 2017 г. № 428 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P31600466>. Дата доступа 12.11.2018 г.

2. Мильченко Г.А. Совершенствование оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.gstu.by/bitstream/handle/220612/12828/Мильченко,%20Г.%20А.%20Совершен....pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Дата доступа 12.11.2018 г.

2. Заработная плата как основная форма стимулирования труда и принципы ее организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://economylit.online/predprinimatelstvo-biznes\\_728/zarabotnaya-plata-kak-osnovnaya-forma-27108.html](http://economylit.online/predprinimatelstvo-biznes_728/zarabotnaya-plata-kak-osnovnaya-forma-27108.html). Дата доступа 12.11.2018 г.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://трудовой-кодекс.бел/statya-57>. Дата доступа 12.11.2018 г.

4. Хвасько С.А. Мотивация труда персонала в условиях инновационного развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lib.i-bteu.by/bitstream/handle/22092014/2540/Хвасько%20С.А.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Дата доступа 12.11.2018 г.

Заработная плата – важная часть системы оплаты и стимулирования труда персонала. Является инструментом регулирования эффективности производства и воспроизводства человеческого потенциала, что, в конечном счете, должно привести к росту производительности труда и устойчивому долгосрочному экономическому развитию отечественной экономики.