

УДК 331.1; 331.2

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

С.С.ПРОКОПОВИЧ¹, Т.А. САХНОВИЧ²

¹ студент учебной группы 10302222

² к.э.н., доцент кафедры «Инженерная экономика»

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В данной статье представлены особенности системы мотивации рабочего класса, а также оплата их труда. Обсуждаются вопросы по повышению мотивации сотрудников, а также рассматриваются виды мотивирования, виды заработной платы и системы оплаты труда. В конечном итоге, делается вывод о важности заработной платы и мотивации сотрудников на предприятии, а также о перспективах мотивирования рабочего класса.

Ключевые слова: система мотивации, система оплаты труда, заработная плата, премия, надбавка, предприятие, рабочий класс, эффективность производства, Индустрия 4.0, труд.

MOTIVATION AND REMUNERATION SYSTEM

S.S. PROKOPOVICH¹, T.A. SAKHNOVICH²

¹ group student 10302222

² Ph.D., Associate Professor of the Department «Engineering Economics»

Belarusian National Technical University

Minsk, Republic of Belarus

Annotation. this article presents the features of the system of motivation of the working class, as well as payment for their labor. Issues of increasing employee motivation are discussed, and types of motivation, types of wages and remuneration systems are also considered. Ultimately, a conclusion is drawn about the importance of wages and employee motivation in the enterprise, as well as the prospects for motivating the working class.

Key words: motivation system, remuneration system, wages, bonus, allowance, enterprise, working class, production efficiency, Industry 4.0, labor.

В современном мире самую наиважнейшую роль играет успешное функционирование предприятия. Для достижения данной цели предприятию необходимо не только высокий уровень оснащения в плане техники и прогрессивность технологий, но и высокая эффективность организации труда, его оплата и система мотивации работников предприятия.

Предприятию необходимо обеспечить успешное взаимодействие рабочего класса с различными элементами труда и создать определённые производственные отношения между этим рабочим классом, чтобы на заводе обеспечивался высокий уровень производительности труда.

Важно придерживаться важных условий достижения высокой эффективности производства, которая требуется для улучшения конкурентных мест предприятия. К ним относят чёткое построение трудовых процессов, наличие эффективных систем оплаты труда и мотивации работников и прочее.

Труд представляет собой целевую деятельность по воспроизведению различных благ, поэтому у разных сотрудников на одном и на разных предприятиях будут разные формы труда и его оплаты. Вместе с этим, труд можно разделить на 5 основных видов. Это творческий, тяжёлый физический, умственный, лёгкий физический и сложный умственный.

Но, важно помнить, что в эпоху Индустрии 4.0 повышаются характеристики труда и показатели уровня затрачиваемой энергии. Например, механизация заменяет тяжёлый физический труд на лёгкий, автоматизация превращает его в простой умственный и т.д. Именно поэтому тема мотивации рабочего класса к своим обязанностям, а также оплата проделанной работы является важным фактором.

Все люди работают по разным причинам, кто-то гонится за деньгами, кто-то хочет построить карьеру, ну а кто-то делает это в своё же удовольствие. Данный параметр зависит от мотивирования и заинтересованности человека в работу.

Мотивация – стимулирование или побуждение рабочего класса к действиям по достижению целей производства через удовлетворение их потребностей [1].

Мотивирование персонала на каждом предприятии происходит по-разному. Для того, чтобы конкретнее разобраться как это происходит, можно привести несколько примеров:

- 1) Три сотрудника, у которых будут лучшие показатели выполненной работы будут награждены премией в двойном размере.
- 2) По результатам работы будет выписана надбавка к зарплате в размере определённого количества % от продаж.
- 3) Фото лучшего работника будет размещено на доске почёта.
- 4) За отличное выполнение работы будет продлён период отпуска сотрудника.

Важно помнить, что в каждой стране система мотивации имеет свои характерные особенности. В России и Беларуси работодателям хватает таких мер, как выплата премий и надбавок, ведь зарплата здесь является самым важным фактором. Япония руководствуется правилом «выше стаж – выше должность и зарплата», а также выделением медицинской страховки, выплатой на жильё, обучение в вузах и др. В США действует система поощрения активных работников не только деньгами, но и нематериальными способами (бесплатные обеды, курсы повышения квалификации и др.). Швеция же создала специальные профсоюзы, которые занимаются сложностями с оплатой труда и мотивацией (равенство выплат, премий и зарплат, а также снижение расстояния между максимальной и минимальной заработной платой) [2].

Саму заработную плату устанавливают в соответствии с трудовым договором и с действительными у работодателя системами оплат труда. У каждого начальства должна быть предусмотрена индивидуальная система оплаты труда рабочему классу. Основой её разработки будут являться положения «Трудового Кодекса» страны и другие схожие нормы законодательства.

Оплата труда – награда в каком-либо выражении, которую по трудовому договору начальник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им назначенную работу.

Заработную плату различают в двух видах: денежная (производится в валюте страны) и натуральная (производится в любом законном вещественном виде). Чаще всего в РБ используют первый вид оплаты труда.

Заработная плата может состоять не только из её основной части (награда за выполнение только назначенной работы), но также в неё

могут включать дополнительные выплаты (награда за перевыполнение назначенной работы, за изобретательность, сообразительность и прочее) [4].

Устройство выдачи зарплаты на любом виде предприятия состоит из следующих элементов: развитие фонда оплаты труда, приведение работы, выбор форм и системы оплаты труда.

Система оплаты труда – это система, представляющая собой документированный набор правил, по которым должна рассчитываться заработная плата работника за определённый период службы и включает в себя параметры распределения финансов и удержания денежных средств.

В Республике Беларусь определяют два основных вида систем оплаты труда: тарифная и бестарифная система.

Самая распространённая, тарифная система представляет собой договор между двумя сторонами, где обсуждаются все вопросы заработной платы и социального обеспечения, предметом которого являются минимальная тарифная ставка, вид премий и надбавок. Самое главное в данной системе – распределение зарплаты в соответствии со стажем работы, достижениями, условиями и характером работы.

Сама же тарифная система подразделяется на повременную систему (используется там, где нет необходимости нормировать выработку, то есть здесь заработная плата вручается за отработанное время) и сдельную систему (используется на предприятиях, где важна скорость работы и зарплата тут рассчитывается не за единицу времени, а за единицу выработки, то есть «сколько сделал – столько получил)

Бестарифная система оплаты труда представляет систему, имеющая определённое фиксированное количество денег, которые делятся на определённое количество работников. Например, предприятия имеет 10 сотрудников, на заработную плату которых планирует потратить 5000 руб. По итогу, каждый работник получит 500 руб. независимо от того, какой объём работы он выполнил [5].

По итогам проделанной работы, можно подтвердить, что система мотивации и оплаты труда является крайне сложным, но и наиболее важным процессом на предприятии.

Для успешного развития предприятия необходимо найти стабильный и прогрессирующий коллектив. Все варианты развития, которые

рассмотрены выше смогут помочь руководству в изучении цели каждого сотрудника и сможет помочь решить проблему текучки кадров.

Отсутствие эффективной мотивационной системы негативным образом влияет на работу компании. В следствии этого ухудшаются показатели продуктивности, ценные кадры не задерживаются на долгий период времени и так далее. Но и наоборот, внедрение прозрачной, понятной всем работникам системы мотивации улучшает психологический климат в коллективе и повышает производительность труда.

В конечном итоге, система и сама оплата труда является наиважнейшим элементом любого экономического развития предприятия. От заработной платы и своевременной ее выдачи зависит многое: начиная от той же самой мотивации до экономического состояния предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мотивация и заработная плата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/386036-sistema-motivatsii-personala-21-m1>
2. Критерии системы мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://efsol.ru/articles/staff-motivation.html>
3. Понятие вознаграждения (перевод с английского) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://efsol.ru/articles/staff-motivation.html>
4. Оплата труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/938154/>
5. Формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/1862032/page:2/>

REFERENCES

1. Motivation and wages [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.kdelo.ru/art/386036-sistema-motivatsii-personala-21-m1>
2. Criteria for the motivation system [Electronic resource]. – Access mode: <https://efsol.ru/articles/staff-motivation.html>

3. The concept of remuneration (translation from English) [Electronic resource]. – Access mode: <https://efsol.ru/articles/staff-motivation.html>
4. Remuneration [Electronic resource]. – Access mode: <https://studfile.net/preview/938154/>
5. Forms and systems of remuneration [Electronic resource]. – Access mode: <https://studfile.net/preview/1862032/page:2/>