

Секция 1. ТЕОРИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРЕДЕЛЬНЫЕ ИЗМЕРЕНИЯ

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ ОПЛАТЫ ТРУДА С КОНЕЧНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУБЪЕКТА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Е.П. Бабушкина, аспирант

Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

При переходе к рыночным отношениям, сопровождающемся экономическим кризисом, нестабильностью и резким снижением доходов, большинство субъектов хозяйствования оказались перед необходимостью кардинальных изменений в сложившейся системе оплаты и стимулирования труда.

В современных условиях трудно обеспечить стабильное развитие субъекта хозяйствования только своевременным выполнением персоналом производственных заданий. Без заинтересованности работников в высоких результатах деятельности субъект хозяйствования не сможет рентабельно функционировать в рыночных условиях. Чтобы в максимальной степени использовать трудовой потенциал и творческие способности работников, необходима взаимосвязь оплаты труда с конечными результатами деятельности субъекта хозяйствования.

Ослабление взаимосвязей “затраты труда – результаты”, “результаты труда – вознаграждения”, “вознаграждения – ценность вознаграждения” в деятельности субъектов хозяйствования способствует разрушению мотивационных основ.

Основной составляющей мотивации в структуре дохода персонала субъекта хозяйствования является доход от трудовой деятельности (оплата труда). Однако, доля оплаты труда значительно снизилась в сравнении с 1985 г., но все еще превышает 50% в доходах населения (таблица 1).

Таблица 1.

Структура денежных доходов населения Республики Беларусь
(% от объема доходов)

Показатель	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Денежные доходы населения — всего:	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в т. ч.									
-оплата труда	73,4	73,1	52,6	46,4	53,4	49,9	54,4	51,9	50,4
-социальные трансферты	15,2	16,2	18,9	16,9	17,7	16,8	17,9	17,9	18,9
-доходы от собственности	1,7	2,4	2,9	2,5	1,4	1,3	1,1	1,8	1,7
-доходы от предпринимательской деятельности и др.	9,7	8,3	25,6	34,2	27,5	32,0	26,6	28,4	29,0

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с затратами и результатами труда, ее стимулирующее воздействие на развитие производства предприятия является определяющим. Умелое использование этой функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства.

Возможность достижения высокого уровня стимулирующей роли заработной платы обосновывается тем, что в структуре доходов она составляет преобладающую часть по сравнению с другими их элементами (социальными выплатами и др).

Мотивационная функция заработной платы реализуется путем направления интересов работников на достижение требуемых результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения, трудового вклада и конечного результата деятельности работников предприятия.

Таким образом, стимулирующую роль можно представить как своеобразный двигатель мотивационной функции. Рассматривая мотивационную функцию дохода нельзя не видеть проблем в самой структуре заработной платы, состоящей из тарифной части и надтарифных выплат как одной из основных форм вознаграждения за конечные результаты работы предприятия. Здесь возникает противоречивая ситуация: с одной стороны, необходимо повысить гарантированную часть заработка в виде тарифных ставок и окладов, а с другой стороны, переменная часть должна быть достаточной, чтобы заинтересовать работника в конечных результатах производства. Граница между тарифной и надтарифной частью в каждом конкретном случае должна определяться дифференцированно с учетом финансового состояния, организационных и других особенностей субъекта хозяйствования, а также складывающейся стоимости рабочей силы на рынке труда.

Также необходимо искать различные формы коллективного стимулирования, что в свою очередь выявит коллективный интерес в развитии и стабильной деятельности предприятия. Коллективная заинтересованность способствует формированию чувства сопричастности каждого к общим результатам деятельности предприятия, созданию благоприятного социально-психологического климата и достижению каждым в коллективе наивысших результатов.

Таким образом, получение высоких результатов невозможно сегодня без вовлечения всех работников в процесс определения целей, разработки методов их достижения и активного творческого участия каждого в реализации поставленных задач. А это в свою очередь предполагает разработку соответствующих форм мотивации труда как одной из целей получения дополнительного дохода работников по результатам работы субъекта хозяйствования.

Литература

1. Труд и занятость в Республике Беларусь: Статистический сборник/ Министерство статистики и анализа РБ. — Мн., 2002 г.