

К. Ю. Колеников

Научный руководитель

М. А. Дворкина

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ К ТРУДУ

Заработка плата является одним из ключевых факторов, определяющих отношение работника к труду, степень его вовлеченности и заинтересованности в результатах деятельности. В общем виде заработка плата представляет собой вознаграждение за труд, величина которого формируется с учетом квалификации сотрудника, сложности и условий выполняемой работы, а также достигнутых результатов [1, с. 52].

Заработка плата не ограничивается простым финансовым вознаграждением; она представляет собой сложный механизм, включающий в себя базовую заработную плату, бонусы, премии и другие формы вознаграждения. Сущность заработной платы как мотивации включает в себя не только материальные аспекты, но и психологические факторы, такие как чувство признания, удовлетворения от профессионального роста и социальной удовлетворенности.

Заработка плата, как экономическая категория, выполняет ряд функций, среди которых можно выделить три основных: воспроизводственную, регулирующую и стимулирующую. Последняя призвана побуждать работника к определенной, необходимой для нанимателя эффективности труда, достаточной для того, чтобы не только покрыть его расходы на оплату труда, но и принести прибыль, из которой будут уплачиваться налоги на общегосударственные и местные нужды и обеспечиваться расширение производства. Суть регулирования оплаты труда в этом контексте заключается в обеспечении ее взаимосвязи с эффективностью производства.

В Республике Беларусь действует единая тарифная система оплаты труда, предусматривающая базовую ставку и тарифные коэффициенты, определяющие уровень оплаты в зависимости от разряда. Однако реальный уровень мотивации формируется не только за счет тарифной части, но и за счет премий, доплат и социальных гарантий, предоставляемых организациями. Например, на промышленных предприятиях, таких как открытое акционерное общество (ОАО) «БелАЗ» и ОАО «МАЗ», используется система материального стимулирования, основанная на показателях производительности, качестве выпускаемой продукции и соблюдении технологической дисциплины. Выплата ежемесячных премий привязывает доход работника к его трудовым результатам и формирует мотивационную зависимость «результат – вознаграждение».

В организациях информационного сектора, в том числе резидентов Парка высоких технологий, применяется система грейдов и индивидуальных контрактов, где размер заработной платы зависит от компетенций, заслуг и уровня ответственности сотрудника. Такая форма оплаты труда способствует развитию внутренней профессиональной мотивации, поскольку сотрудник видит возможности карьерного роста и повышения дохода при расширении компетенций.

В бюджетной сфере Республики Беларусь, в том числе в учреждениях здравоохранения и образования, система стимулирования чаще основана на надбавках и доплатах за интенсивность и качество труда. Однако ограниченные финансовые ресурсы могут снижать мотивирующий эффект заработной платы, поэтому для повышения удовлетворенности трудом используются дополнительные нематериальные стимулы: возможности повышения квалификации, социальные гарантии, стабильность занятости.

Важным аспектом мотивационной роли заработной платы является фактор справедливости. Если работник воспринимает систему оплаты как прозрачную и обоснованную, это способствует снижению внутреннего напряжения и повышению уровня доверия к работодателю. В противном случае возможны снижение производительности, повышение текучести кадров и снижение общей эффективности организации [2, с. 47].

Таким образом, заработка плата выполняет мотивирующую функцию при соблюдении следующих условий: прозрачность системы расчета, наличие зависимости между результатами труда и величиной вознаграждения, а также восприятие системы оплаты труда как справедливой. Оптимальное сочетание материальных и нематериальных стимулов позволяет организаци-

ям Республики Беларусь повышать вовлеченность персонала, улучшать производительность труда и обеспечивать устойчивое развитие трудового коллектива.

Список использованной литературы

1. Экономика труда : учеб. / под ред. В. Г. Гуреева. – Мн., 2020.
2. Герчиков, В. И. Мотивация персонала / В. И. Герчиков. – М. : Инфра-М, 2019.