

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА ПО ФОРМАМ И ВИДАМ ЗАТРАТ

Руденок Е.Г.

Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Беларусь

На современном этапе по формам и видам затрат систему мотивации можно разделить на монетарную – тарифная оплата, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты, премирование за результаты и бонусы, и немонетарную, которая, в свою очередь, подразделяется на требующую и не требующую инвестиций (рис. 1).



Рисунок 1 - Структура системы мотивации по формам и видам затрат

В настоящее время денежная (монетарная) система стимулирования построена с учетом требований государственного регулирования системы оплаты труда — в Республике Беларусь действует более двадцати нормативных документов, которые регламентируют: кому, когда, за что и сколько нужно платить.

Тарифная часть оплаты труда в организации полностью строится на основании Единой тарифной сетки (ЕТС) Республики Беларусь. Это инструмент, который дает государство для того, чтобы обеспечить общее регулирование оплаты во всех отраслях экономики. Единственный параметр, на который можно влиять, это размер тарифной ставки первого разряда. Он устанавливается исходя из возможностей организации и эффективности ее деятельности (при этом рост производительности труда обязательно должен опережать увеличение заработной платы). Все профессии и должности соответствуют определенному разряду тарифной сетки.

Компенсационные выплаты связаны с влиянием вредных и опасных факторов; эти регламенты вводятся в соответствии с государственными нормативами. К примеру, доплату за вредные условия труда можно ввести только после аттестации рабочего места, то есть нужно обосновать — как именно вредные условия производства либо интенсивность труда влияют на здоровье и работоспособность человека.

Структура компенсационных и стимулирующих выплат, их размер, механизм использования доплат и надбавок в нашей компании определены в Положении по оплате труда персонала. Компенсационные выплаты связаны с условиями труда, которые влияют на здоровье человека. Стимулирующие доплаты и надбавки относятся к переменной части выплат. Главные из них – это надбавка за сложность и напряженность труда и надбавка за профессионализм (рис. 2).



Рисунок 2 - Структура компенсационных и стимулирующих выплат

Установление размера, механизм использования доплат и надбавок находит свое отражение в «Положении по оплате труда персонала».

Необходимо отметить, что каждый элемент заработной платы организации является стимулирующим. Нормы труда создают заинтересованность в улучшении использования рабочего времени; тарифная система – в повышении квалификации; формы и системы заработной платы – в достижении определенных результатов. Премии как составная часть заработной платы должны способствовать улучшению результатов труда и повышению эффективности производства.