

ОПЛАТА ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**Круговец А.Н.****Научный руководитель – Громыко О.П., ст. преподаватель
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Оплата труда работников - это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, но на неё воздействуют и такие рыночные факторы, как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы. Заработная плата представляет собой компенсацию трудового вклада работников в деятельность организации. Поэтому основная функция заработной платы - это мотивирование работников к эффективному труду. Задачи организации системы оплаты труда в организации состоят в дифференциации размеров заработной платы, которая с одной стороны должна мотивировать работников к эффективному труду, а с другой - быть экономически оправданной соответственно ценности результатов их работы [1, с.47].

Существует несколько определений термина «мотивации персонала». Например, Зайцев Г. Г. дает следующее определение: «Мотивация – это побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности». Автор М. Мескон определяет мотивацию как совокупность мотивов, связанных и обусловленных смыслообразующим направлением деятельности, внутренняя детерминанта поведения, определяющая его общую направленность. Материальные методы стимулирования являются наиболее мощными и чаще всего используются руководителями. В зависимости от организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника. Однако оценка работника с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной [2, с.110]. Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок. А также чтобы заработная плата выполняла свою мотивирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

В настоящее время большинство организаций используют традиционные виды оплаты труда (оклад). Однако в целях повышения эффективности выполнения задач сотрудниками рекомендуется применять прогрессивные системы оплаты труда, с помощью которых можно наиболее полно учесть участие каждого отдельного сотрудника работников в совместном труде и достижении целей организации. Это позволит повысить заинтересованность и удовлетворенность от работы работников и эффективность деятельности организации в целом.

Литература

- 1 Ермакова В.П. Организация оплаты труда: учебн./ В.П. Ермакова.- М.:ПРИОР, 2010.- С. 89
- 2 Мазанкова Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговли): учебное пособ./ Т.В. Мазанкова.-М.: Директ-Медиа, 2015.-С. 214