

## МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Сушко Т.И., Тесельская Ю.В.

Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий  
г. Могилев Беларусь

Заработная плата является весьма сложной по содержанию экономической категорией. Сущность заработной платы состоит в том, что в условиях рыночной экономики она является ценой рабочей силы. В основе цены рабочей силы лежит стоимость рабочей силы. Как известно, цена рабочей силы формируется на рынке труда исходя из сложившегося там спроса и предложения. Нередко она не совпадает со стоимостью рабочей силы.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это сумма денежных средств, полученная работником за конкретную работу. Реальная заработная плата – это количество благ, которое работник может приобрести на данную номинальную заработную плату. Динамика реальной и номинальной заработной платы, как правило, не только не совпадает, но может быть и противоположной, что зависит от многочисленных факторов.

Механизм регулирования заработной платы в Республике Беларусь представляет собой сочетание и определенное взаимодействие трех звеньев [1]:

- регулирование спроса и предложения на рынке труда;
- государственное регулирование заработной платы;
- коллективно-договорное регулирование.

Важным условием эффективности механизма регулирования заработной платы является сочетание интересов нанимателей и наемных работников.

В качестве основы для построения эффективных систем материального стимулирования рассматриваются различные экономические теории:

– теории социального заработка, зачастую классифицируемые как классические теории заработков, представляют собой попытку объяснить, почему общество «обязано платить» любому из своих членов, исходя из его нужд либо «прав». Эти теории никоим образом не принимают во внимание и даже не упоминают таланты индивида или качество либо количество выполняемой им работы [2];

– теории контролируемых заработков утверждают, что при любом общественном строе существует пространство для такого правительственного режима, который допускает определенную степень косвенного контроля над уровнями заработков;

– теории оправданных заработков представляют собой попытку объяснить, или «оправдать», уровень оплаты труда отдельного работника;

– экономические теории поведения начали развиваться во второй половине XX столетия. Исследователей стало беспокоить отсутствие поведенческих допущений в более ранних экономических моделях. Многие из рассмотренных выше экономических теорий рисовали организацию как «черный ящик», который определенным образом преобразует входы в выходы, функциям же, структуре и менеджменту организаций уделялся минимум внимания. Вместе с тем действительность свидетельствует о том, что практика менеджмента может решающим образом влиять на результативность организации и что необходимо переосмысление роли менеджмента. Экономические теории поведения расширяют понимание переменчивости организационных стратегий

и структур, так же как огромного многообразия практических реализаций систем стимулирования, которые встречаются в реальном мире. Именно этим теориям в современном менеджменте отдается предпочтение. Остановимся на их содержании более подробно.

Достижение понимания того, как вознаграждение способствует мотивации или изменяет поведение, – цель ученых, занимающихся проблемами поведения. Одно из больших затруднений, с которыми приходится сталкиваться ученым, состоит в том, что ценность, которую индивид приписывает конкретному вознаграждению или пакету вознаграждений, может существенно меняться во времени, причем соответствующий промежуток времени может быть не очень долгим. Более того, достоинство вознаграждения в значительной мере подвержено влиянию любого фактора, воздействующего на стиль жизни индивида. В силу почти бесконечного многообразия человеческих качеств, требований места работы и запросов, определяемых той или иной ситуацией, задача конструирования системы вознаграждений и управления этой системой таким образом, чтобы это было выгодно организации, представляет собой трудное и очень сложное дело.

Изучение зарубежной литературы по компенсационному менеджменту позволяет выделить следующие основные принципы разработки эффективных моделей оплаты труда [3, с.421]:

- модель оплаты труда должна базироваться на стратегии оплаты труда, которая должна быть увязана с приоритетными целями предприятия, соответствовать отраслевым особенностям и потребностям сегодняшнего и завтрашнего дня;
- соответствие модели оплаты труда корпоративным ценностям, сформированным исходя из стратегии развития предприятия;
- активное участие менеджеров всех уровней и комиссии по заработной плате, состоящей, как правило, из представителей различных подразделений и профсоюза.
- сочетание краткосрочных и долгосрочных программ стимулирования;
- установление рационального диапазона премиальных выплат и доплат;
- заинтересованность собственников (учредителей, акционеров);
- сопоставимость показателей.
- информированность коллектива.

Таким образом, разработка системы вознаграждений и управления этой системой представляет собой очень сложный процесс, система стимулирования должна учитывать как государственные интересы, так и быть выгодна не только организации, но и конкретным работникам, то есть в пределах коммерческой организации учитывать как корпоративные интересы, так и личную мотивацию работников, только тогда она будет эффективной.

#### Список использованных источников

1 Бухгалтерский учет, анализ и аудит [текст]: учебное пособие для студентов экономических специальностей вузов / П.Г. Пономаренко, А.В. Медведев; под общ.ред. П.Г. Пономаренко. – Минск: Вышэйшая школа, 2012 – 557 с.

2 Гражданский Кодекс Республики Беларусь 7 декабря 1998 г. № 218-3 // Национальный реестр правовых актов Респ Беларусь РБ. 2018 – 2/2573.

3 Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие для студентов экономических специальностей учреждений, обеспечивающих получение высшего образования / А.С. Головачев [и др.]. – Минск: Новое знание, 2018 – 605 с.