

## ЭКОНОМИКА

*Алешикина Светлана Васильевна*

студентка

*Давыдова Инна Шамилевна*

канд. экон. наук, доцент

ЧОУ ВПО «Институт экономики, управления и права»

г. Казань, Республика Татарстан

### **ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ**

#### **ТРУДА**

*Аннотация:* в статье рассматривается заработка плата, методы, применяемые для её стимулирования, а также и влияние заработной платы на производительность труда на предприятии.

*Ключевые слова:* заработка плата, система оплаты труда, производительность труда.

Заработка плата является плата за труд и для многих главный источник дохода. Поэтому многие вопросы, связанные с заработной платой являются актуальными как для сотрудников предприятия, так и для их работодателей.

Заработную плату считают мощной мотивацией для улучшения производительности и эффективности труда. Чем выше мотивация сотрудника, тем эффективнее его работа и появляется стремление к саморазвитию и самореализации. В результате чего растет его производительность труда и растет прибыль предприятия.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

– заработка плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

– заработка плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [2].

Между заработной платой и производительностью труда существует взаимосвязь. Производительность труда – показатель эффективности процесса труда, в результате которого в единицу времени изготавливается определенное количество продукции. А заработка плата – денежное вознаграждение, которое выплачивается работнику за выполненную работу.

Заработка плата служит вознаграждением работников за выполненную работу и является мотивацией для достижения желаемого уровня производительности. Правильная организация выплаты заработной платы влияет на темпы роста производительности труда. Руководство организации, для стабильного роста производительности, должно связать заработную плату, с показателями производительности труда и выпуском продукции.

Рост производительности труда является залогом повышения уровня жизни населения. Материальное вознаграждение работников должно быть тем выше, чем результативнее их труд. Поддержание такого соотношения, когда темпы роста производительности труда опережают темпы увеличения зарплаты, необходимо для создания в компаниях накоплений, обеспечивающих расширенное воспроизводство и развитие [3].

Одним из важнейших факторов, влияющих на производительность труда, является система оплаты труда. На рынке труда заработка плата стоит на первом месте при выборе того или иного места работы.

Современные системы оплаты труда нацелены, прежде всего, на рост его производительности. Уровень вознаграждения ставится в зависимость не только от количества и качества труда работников, но и от их способностей и заслуг, вклада в общие результаты, а также от итогов работы предприятия. В современных условиях хозяйствующие субъекты самостоятельно выбирают пока-

затели вознаграждения и определяют условия и размеры самих премий. Фирменная политика заработной платы требует более точного учета личного вклада и заслуг работника перед организацией. Вместе с тем наблюдается прямая зависимость уровня оплаты работников от успехов и процветания организации [1, с. 229].

Для эффективной деятельности компании необходимо правильно построить систему компенсаций, которая включает в себя основную заработную плату, премии и различные социальные выплаты. Эта система – универсальный инструмент, с помощью которого решается вопрос роста производительности труда

В системе стимулирования труда на многих предприятиях ведущее место занимает заработка плата, которая является главным источником повышения благосостояния персонала. Оплата труда играет двоякую роль: с одной стороны, она выступает главным источником доходов, с другой – является основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в ее распределении согласно результатам труда, его производительности и качеству, в заинтересованности работников в конечных результатах деятельности, а также в сочетании индивидуальных интересов с коллективными. Фактором усиления материальной заинтересованности работников в результатах и производительности труда служит дифференциация заработной платы в зависимости от их квалификации, занимаемых должностей, различных компетенций (грейдинговая или тарифно-квалификационная система) [3].

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования, меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства переданы предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплат труда, материального стимулирования его результатов.

Регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Учет труда и заработной платы занимает одно из основных мест во всей системе учета на предприятии.

Заработка плата на предприятиях практически перестала выполнять свои функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она стала похожа на пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что работодатели лишились одного из мощных рычагов повышения эффективности труда.

Трудящиеся вынуждены, помимо основного места работы, искать другие способы заработать. В основном, конечно, страдают рабочие специальности. Труд у них очень тяжелый, а оплачивается недорого. Организации нужно давать работнику возможность проявлять себя и продвигаться по службе. Тогда и работа пойдет и прибыль будет.

Для того, чтобы заработка плата начала выполнять свою стимулирующую функцию, нужно, чтобы существовала прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности. Для реализации этих функций очень важно соблюдать некоторые важные правила:

- повышать заработную плату по мере роста эффективности производства и труда;
- распределение заработной платы в зависимости от трудового вклада в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда.

Доступная форма и простота системы оплаты труда доступной информацию о сущности системы оплаты труда. Сотрудники должны понимать, в каком случае размер заработной платы повысится или понизится.

Следует обратить внимание на движение персонала на предприятии. Из-за не высокой заработной платы очень часто происходит текучесть кадров. Этот фактор, в свою очередь снижает производительность труда. Для начала нового

сотрудника нужно обучить, прежде чем будут достигнуты нужные результаты, которые необходимы предприятию.

В итоге предлагаем:

- применить сдельную оплату труда для рабочих, определяя размер оклада в зависимости от его стажа и профессиональной квалификации;
- проходить ежегодную аттестацию работников предприятия, при установлении тарифной ставки учитывать не только сложность работы, но и ее серьезность, ответственность и влияние на конечный результат.

Все это позволит усилить материальное стимулирование работников, нацелив их на конечные результаты деятельности всего предприятия.

### ***Список литературы***

1. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, – 2013 – 378 с.
2. Электронный ресурс. – Режим доступа: [otvetila.ru](http://otvetila.ru)
3. Электронный ресурс. – Режим доступа: [www.pro-personal.ru](http://www.pro-personal.ru)