

не гарантирует сотруднику карьерный рост, а может создать условия и поддержать развитие сотрудника, его карьерные планы и стремление расти, переходя на новые роли и позиции, сохранять конкурентоспособность в условиях быстро меняющейся экономики Третье - четко определены критерии соответствия каждой роли и позиции, а сама процедура продвижения объективна и прозрачна

Литература:

1. Карьерный рост персонала – работа с амбициями сотрудников- [Электронный ресурс] -Режим доступа:Источник: <http://www.komdir.ru/article/1413-karernyy-rost-personala>(дата обращения: 12.04.2017)

2. Управление карьерным ростом сотрудников как средство формирования их лояльности к компании»- [Электронный ресурс] -Режим доступа: <http://allrefs.net/c9/2y625/?full> (дата обращения: 12.04.2017)

3 Почему профессиональное развитие стало важнее карьерного роста для большинства россиян»- [Электронный ресурс] -Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/pochemu-professionalnoe-razvitie-stalo-vazhnee-karernogo-rosta-dlya-bolshinstva-rossiyan> (дата обращения: 12.04.2017)

4 А.Я. Кибанов. Управление персоналом организации: Учебник Под ред. А.Я. Кибанова ,— 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М,2010. — 695 с

УДК:331.21

Белоус А.А.

5 курс, направление 1-27 01 01

Руководитель: доцент кафедры менеджмента,

к.э.н. Коробова Е.Н.

УО «Витебский государственный

технологический университет»

РОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ИНСТРУМЕНТА МОТИВАЦИИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ», РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ)

Аннотация: Статья посвящена определению места и роли заработной платы в системе мотивационных факторов. Определены такие понятия

как мотивация, социальные индикаторы, заработная плата, рассмотрены формы и методы мотивации персонала организаций. Рассчитаны показатели по теме исследования.

Ключевые слова: мотивация, социальный индикатор, средняя заработная плата, порог бедности, минимальный потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума.

Belous A.A.

5 course, the direction 1-27 01 01

*Supervisor: Associate Professor of Management department,
candidate of economic Science Korobova E. N.*

Vitebsk State Technological University

ROLE OF WAGES AS A TOOL OF MOTIVATION IN THE SYSTEM OF SOCIAL EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF JSC “VITEBSK CARPETS”, REPUBLIC OF BELARUS)

Abstract: This article is devoted to determination of wage's place and role in a system of motivated factors. Motivation, social indicators, labor cost concepts are specified, consider the forms and methods of personnel motivation organizations. Calculated key figures on the research topic.

Key words: Motivation, social indicator, average wage, the poverty threshold, the minimum consumer budget, budget of the subsistence minimum.

В процессе управления персоналом мотивация играет важнейшую роль, побуждая к действию. Она оказывает прямое воздействие на результативность организационной системы, связана с социальной эффективностью деятельности организации. Однако в последнее время роль мотивации значительно снижается.

Мотивация – это внешнее воздействие на трудовое поведения человека для достижения личных, групповых и общественных целей.

Примерные формы морального и материального стимулирования: материальная мотивация; профессиональный и должностной рост; моральные стимулы; социально-натуральные мотиваторы; материальные мотиваторы.

Основным материальным мотиватором в организации является заработная плата, хотя значение и данного стимула снижается с каждым годом.

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь заработная плата представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных

единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время [8].

Для обеспечения стимулирующей роли заработной платы в повышении уровня квалификации и продуктивности труда необходимы обоснованные соотношения между минимальной и средней заработной платой.

Практическое рассмотрение вопроса проведем на примере белорусской организации ОАО «Витебские ковры».

Сравнив динамику соотношения среднемесячной заработной платы в разрезе категорий работников организации, можно сделать вывод, что заработная плата руководителей в ОАО «Витебские ковры» ежегодно превышает заработную плату специалистов в 1,76 раза, в 1,66 раза и в 1,52 соответственно в 2013, 2014 и 2015 гг. Так же заработная плата руководителей в 2,68 раза, 2,61 раза и в 2,69 раза выше заработной платы других служащих, соответственно в 2013, 2014 и 2015 гг. Зарботная плата рабочих выше, чем заработная плата других служащих, однако ниже двух других категорий персонала. Это говорит о расслоении уровня доходов работников.

Помимо стандартных приемов оценки мотивирующей функции заработной платы, существуют современные подходы, базирующиеся в том числе на международных критериях:

1) Сравнение с социальными индикаторами, такими как: минимальный потребительский бюджет, бюджет прожиточного минимума, минимальная заработная плата.

Социальные индикаторы - это качественные социальные переменные, раскрывающие содержание категории «социальное качество». Индикаторы – доступные наблюдению и измерению характеристики (признаки) изучаемого и управляемого социального объекта [7].

Таблица 1 – Динамика социальных индикаторов в Республике Беларусь за 2013 – 2015 гг.

В бел. руб.

| Показатели | Фактические значения за: | | | Среднегодовой темп роста, % |
|--|--------------------------|---------|---------|-----------------------------|
| | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | |
| Минимальный потребительский бюджет (семья из 4 человек) | 127,20 | 189,96 | 230,80 | 134,70 |
| Бюджет прожиточного минимума (в среднем на душу населения) | 97,04 | 122,55 | 148,72 | 123,80 |

| | | | | |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Минимальная заработная плата по РБ | 142,41 | 174,41 | 214,01 | 122,59 |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|

Источник: [1,4, 6]

По данным таблицы 1, можно сделать вывод, что в течение трех лет все социальные индикаторы увеличились. Среднегодовой темп роста минимального потребительского бюджета составил 134,70%, а значение показателя в 2015 г. достигло 230,80 руб. В свою очередь, среднегодовой темп роста бюджета прожиточного минимума – 123,80%, значение показателя в 2015 г. – 148,72%. Наименьший среднегодовой темп роста равный 122,59% у минимальной заработной плате по Республике Беларусь.

Таблица 2 – Сравнительная оценка динамики соотношения заработной платы работников ОАО «Витебские ковры» и социальных индикаторов Республики Беларусь за 2013 – 2015 гг.

| Размеры показателей заработной платы в разрезе категорий персонала | Среднегод. темп роста, % | Сравнение среднемесячной заработной платы работников ОАО «Витебские ковры» с социальными индикаторами, раз | | | | | | | | |
|--|--------------------------|--|-------|------|---------|------|------|---------|------|------|
| | | 2013 г. | | | 2014 г. | | | 2015 г. | | |
| | | ПБ | ПМ | ЗП | ПБ | ПМ | ЗП | ПБ | ПМ | ЗП |
| Среднемесячная заработная плата работников, всего: | 109,54 | 3,37 | 5,24 | 3,52 | 2,98 | 4,66 | 3,40 | 2,58 | 4,12 | 2,96 |
| в т.ч. ППП, из них: | 109,61 | 3,43 | 5,34 | 3,58 | 3,04 | 4,75 | 3,47 | 2,63 | 4,20 | 3,02 |
| рабочие | 109,26 | 3,07 | 4,78 | 3,20 | 2,72 | 4,26 | 3,11 | 2,34 | 3,73 | 2,68 |
| служащие, в том числе: | 110,63 | 5,32 | 8,28 | 5,54 | 4,71 | 7,36 | 5,37 | 4,16 | 6,63 | 4,77 |
| руководители | 107,10 | 7,02 | 10,91 | 7,31 | 6,06 | 9,47 | 6,91 | 5,14 | 8,19 | 5,89 |
| специалисты | 115,34 | 3,98 | 6,19 | 4,14 | 3,64 | 5,69 | 4,15 | 3,38 | 5,39 | 3,87 |
| др. служащие | 106,94 | 2,62 | 4,07 | 2,72 | 2,32 | 3,63 | 2,65 | 1,91 | 3,05 | 2,19 |

Источник: составлено автором по данным организации, на основании [1, 4,6]

Исходя из данных таблицы 2, можно сделать вывод, что наибольший разрыв между средней заработной платой категории «руководители» и

минимальным потребительским бюджетом – в 7,02, 6,06, 5,14 раз в 2013, 2014 и 2015 гг. соответственно; бюджетом прожиточного минимума – в 10,91 раз в 2013 г., в 9,47 раз в 2014 г., в 8,19 раз в 2015 г.; минимальной заработной платой – в 2013 г. – 7,31 раз, в 2014 г. – в 6,91 раз и в 2015 г. – в 5,89 раз.

Наименьший разрыв между средней заработной платой категории «другие служащие» и: минимальным потребительским бюджетом – в 2,62 раза в 2013 г., в 2,32 раза в 2014 г., в 1,91 раза в 2015 г.; бюджетом прожиточного минимума – в 4,07 раза, в 3,63 раза и в 3,05 раза в 2013, 2014 и 2015 гг. соответственно; минимальной заработной платой в 2,72 в 2013 г., в 2,65 раз в 2014 г. и в 2,19 раза в 2015 г.

Таким образом, средняя заработная плата всех категорий персонала превышает минимальный потребительский бюджет, минимальный прожиточный минимум и минимальную заработную плату, т.е. заработная плата позволяет работникам удовлетворять минимальные потребности.

2) Сравнения со среднестатистическими значениями по стране, региону, виду деятельности.

Таблица 3 – Анализ заработной платы работников ОАО «Витебские ковры» и среднестатистических данных

| од | Отклонение средней з/п работников ОАО «Витебские ковры» от: | | |
|-----|---|--|---|
| | средней з/п по РБ, раз | средней з/п по Витебску и Витебской области, раз | средней з/п по виду экономической деятельности, раз |
| 013 | 1,05 | 1,18 | 1,34 |
| 014 | 1,03 | 1,16 | 1,35 |
| 015 | 0,96 | 1,11 | 1,34 |

Источник: составлено автором

По данным таблицы 3, можно сделать вывод, что средняя заработная плата работников ОАО «Витебские ковры», выше, чем заработная плата по Республике Беларусь, городу Витебску и Витебской области и по виду экономической деятельности.

3) Сравнение с порогом бедности.

Ретроспективный анализ, исследование рекомендаций Международной организации труда, статистических данных Европейского союза и Департамента по международным экономическим и социальным вопросам Секретариата ООН позволили определить основные индикаторы мотивирующей функции заработной

платы [3].

Таблица 4 – Анализ заработной платы работников ОАО «Витебские ковры» и порога бедности

| Индикатор | Оптимальное значение исходя из рекомендаций МОТ, % | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
|---|--|---------|---------|---------|
| Соотношение минимальной и средней заработной платы, % | <67 | 26,46 | 27,89 | 33,14 |
| Соотношение минимального потребительского бюджета и средней заработной платы, % | <50 | 23,63 | 30,37 | 35,74 |
| Соотношение минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета, % | <133 | 111,96 | 91,81 | 92,73 |

Источник: составлено на основании [3]

Анализ соотношения минимальной и средней заработной платы, позволяет сделать вывод, что соблюдается оптимальное значение данного показателя, что свидетельствует о высокой социальной эффективности материального стимулирования в организации. Такой же вывод можно сделать и о соотношении минимального потребительского бюджета и средней заработной платы, и о соотношении минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета.

Порог бедности - нормативно устанавливаемый уровень денежных доходов отдельного индивида, семьи за определенный период времени, обеспечивающий прожиточный минимум [2].

В каждой стране свой порог бедности. Если говорить про ситуацию в мире, то, согласно определениям Всемирного банка, в бедные можно записать человека, который живет менее, чем на 2 доллара в день. И таких на планете почти 10% населения, или около 700 млн. человек. В то же время цены, климатические условия и социальное обеспечение везде разные.

В Беларуси, по данным Белстата, в первом полугодии малоимущими были 5,5% населения, год назад — 5%. Это те белорусы, у которых среднедушевые располагаемые ресурсы оказались ниже бюджета прожиточного минимума. Таким образом, в Республике Беларусь за национальной чертой бедности оказалось 522 500 человек. Это на 48,2 тысячи больше, чем год назад [4].

Международная организация труда ежегодно проводит исследования доходов населения. В рейтинге учитывается не чистый доход, а зарплата до уплаты налогов для наемных работников.

Таблица 6 – Среднестатистическая заработная плата и порог бедности в различных странах мира

| Страна | Порог бедности \$/день | Минимальная з/п \$/месяц | Средняя з/п, \$/месяц | Соотношение минимальной и средней заработной платы, % |
|-------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|
| Норвегия | 10,26 | нет единой min зарплаты | 7049 | - |
| Австралия | 8,02 | 2700,80 | 5209 | 51,83 |
| США | 34,00 | 1160 | 4580 | 25,33 |
| Германия | 6,41 | 1464 | 4576 | 31,99 |
| Франция | 7,68 | 1445 | 2410 | 59,96 |
| Южная Корея | 2,15 | 1450 | 3000 | 48,33 |
| Китай | 1,00 | 325 | 450 | 72,22 |
| Беларусь | 2,90 | 134,90 | 423,35 | 31,86 |
| Россия | 5,49 | 97,97 | 550 | 17,81 |

Источник: составлено на основании [9]

После проведенного анализа можно сделать вывод, что самая высокая средняя заработная плата по статистическим данным МОТ в Норвегии и составляет 7049\$, минимальная в Беларуси – 379,45\$. Во всех странах соблюдается оптимальное значение соотношения минимальной и средней заработной платы, однако в Китае, данное значение превышает необходимое на 5,22%.

Таким образом, можно сделать вывод, что в ОАО «Витебские ковры» конкурентоспособной уровень заработной платы по Республике Беларусь, Витебску и виду экономической деятельности. В организации соблюдается рациональное соотношение средней заработной платы по ОАО «Витебские ковры» и социальных индикаторов. Не смотря на то, что разница между минимальной заработной платой, средней заработной платой за рубежом и РБ весьма велика, соотношение минимальной и средней заработной платы в Беларуси находится в пределах нормы.

Литература:

1. Главный бухгалтер. Минимальный потребительский бюджет. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gb.by/taxonomy/term> (дата обращения: 30.03.2017)
2. Грицанов А. А., Абушенко А. В., Евелькин Г. М., Соколова Г. Н., Терещенко О. В. Энциклопедия: Порог бедности. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://sociology_encyclopedy.academic.ru/93/%D0%91%D0%95%D0%94%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%98_%D0%9F%D0%9E%D0%A0%D0%9E%D0%93 (дата обращения: 01.04.2017)
3. Лебедева, С.Н. Регулирование оплаты труда: методологические основы и направления совершенствования: Белорусский экономический журнал. - №3. – Мн.: БГЭУ, 2006 г.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/> (дата обращения: 02.04.2017)
5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 944 с.
6. Официальный сайт Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/> (дата обращения: 02.04.2017)
7. Понимание социального индикатора. Принципы определения количества и качества социальных индикаторов в социологическом исследовании. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://studopedia.ru/9_222395_ponimanie-sotsialnogo-indikatora-printsipi-opredeleniya-kolichestva-i-kachestva-sotsialnih-indikatorov-v-sotsiologicheskom-issledovanii.html (дата обращения: 01.04.2017)
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Trudovoj-kodeks-RB.pdf> (дата обращения: 01.04.2017)
9. Черта бедности в разных странах. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://izvestia.kharkov.ua/on-line/25/1182782.html> (дата обращения: 05.04.2017)