

# СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

м.э.н. Алексеева Е. А.

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГТУ

## ARTICLE INFO

Received 31 March 2016  
Accepted 12 April 2016  
Published 14 April 2016

## KEYWORDS

labor incentive  
productivity  
value added  
enterprise performance  
economic growth  
controlling

## ABSTRACT

In this article the interrelation of labor incentives and economic growth in the Republic of Belarus during 2000-2015 is considered. The analysis discovered low efficiency of labor incentives, decrease in labor motivation and stimulating function of a salary in Belarus. As a basis for economic growth it is offered to use technological modernization supported by the development and implementation of system of economic incentives at the enterprise level inducing workers of all categories to maximize the value added. For this purpose at the enterprise it is necessary to create the mechanism stimulating personnel to high-performance work and fuller use of human potential. The author offers to use controlling instruments to define the performance of individual and group work and calculate the amount of the stimulating payments on this basis.

© 2016 The Author

Конечной целью деятельности предприятия с точки зрения реализации общенациональных интересов является производство добавленной стоимости, формирующей ВВП, доходы бюджета и являющейся финансовой основой для реализации планов социально-экономического развития. Для создания добавленной стоимости на уровне организации необходимо сформировать мотивационный механизм, направленный на ее максимизацию. За период 2000-2014гг. темпы роста реальной заработной платы в Республике Беларусь значительно превышали темпы роста производительности труда и ВВП (рис. 1). Однако, на

рачивание заработной платы в этот период не было подкреплено соответствующим ростом производительности и результативности труда. Это привело к снижению эффективности экономической деятельности, вымыванию финансовых ресурсов и источников инвестиций. Кроме того, такая политика в сфере оплаты труда привела к размытости системы стимулирования и снижению мотивации, а не к ее усилению, как предполагалось ранее. Отсутствие взаимосвязи результатов труда и его оплаты привело к тому, что оплата труда перестала влиять на мотивацию и выполнять свою стимулирующую функцию, т.е. важнейший инструмент

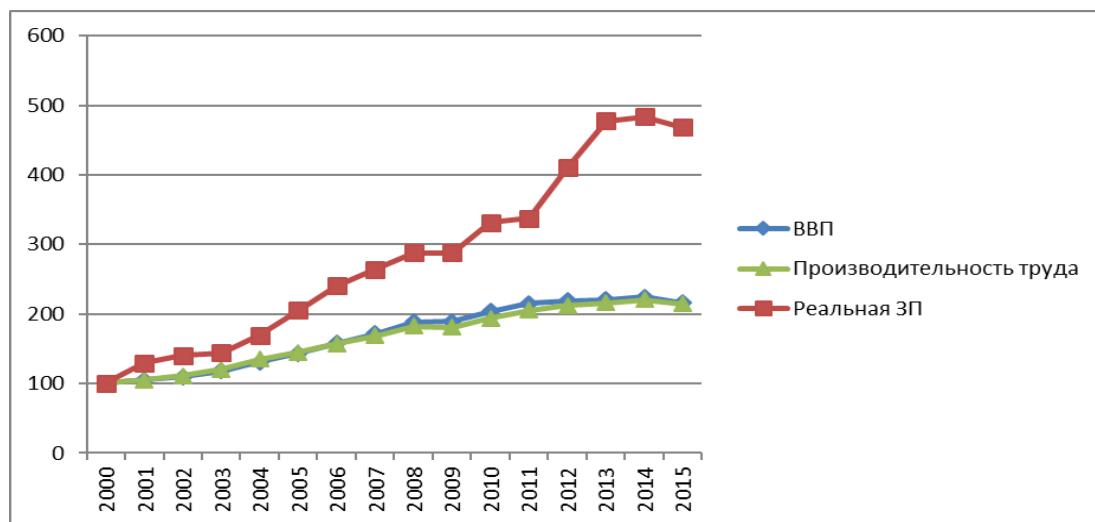


Рис. 1 Динамика ВВП, производительности труда и реальной заработной платы в Республике Беларусь в 2000-2014 гг. (в % к 2000 г.).

экономического стимулирования перестал работать.

Кроме того, начиная с 2006 года темпы роста производительности труда в экономике стали отставать и от темпов роста ВВП, основой роста экономики стали экстенсивные факторы, преобладание которых привело к устареванию используемой техники и технологий и усилило технологический разрыв с передовыми странами мира. Так, за период 2010-2014 гг. более 60% объемов промышленного производства приходилось на низкотехнологичные производства и среднетехнологичные низкого уровня (их общая доля за этот период выросла с 63 до 65%). Вместе с тем, несмотря на снижение доли высокотехнологичных производств в объеме промышленного производства за этот период, их доля в структуре добавленной стоимости увеличилась с 3,5 до 4,4%.

С целью недопущения дальнейшего отставания темпов роста производительности труда от темпов роста заработной платы Советом Министров Республики Беларусь было принято Постановление № 744 от 31 июля 2014 г., а также изменения, внесенных в него постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 января 2015 г. № 47, в соответствии с которыми в организациях, находящихся в подчинении (ведении) республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, повышение заработной платы (действующих размеров тарифных ставок (окладов), стимулирующих и компенсирующих выплат) работников допускается только при условии соотношения роста производительности труда и заработной платы более 1,0; при определении производительности труда в организации применяется выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг или добавленная стоимость на одного среднесписочного работника. Для организаций других форм собственности и подчинения данное постановление носит рекомендательный характер. Результатом вступление в силу данного постановления и изменений к нему стало снижение реальной заработной платы в 2015 году на 3,1%, поскольку ухудшение конъюнктуры на внешних рынках привело к изменению тенденции динамики приведенных выше показателей: в 2015 году объем ВВП снизился на 3,9%, производительности труда - на 2,7%. В условиях кризиса необходимо искать внутренние резервы для роста эффективности. Источником таких резервов сегодня может стать персонал. По данным ПРООН, Республика Беларусь в 2014 году вышла на 50-е место в мире по индексу развития человеческого потенциала, лидируя в группе стран с высоким

индексом. Вместе с тем, по данным МВФ, по показателю ВВП на душу населения Республика Беларусь в 2015 году находится на 81 месте, отставая на треть от среднемирового уровня. Задача повышения производительности труда и создания условий для увеличения создаваемой в промышленности добавленной стоимости может быть решена путем технологической модернизации, сопровождающейся созданием системы экономического стимулирования труда работников промышленности. Для этого внутри предприятия необходимо создать механизм, стимулирующий работников к высокопроизводительному труду и более полному использованию человеческого потенциала.

К основным проблемам в системе стимулирования, препятствующим росту производительности труда и эффективности производства, следует отнести отсутствие экономически обоснованных нормативов трудовых затрат, учитывающих современный уровень развития техники и технологий; низкую мотивацию к освоению новых видов техники и технологий; отсутствие индивидуального подхода к оценке затрат и результатов труда работников различных категорий, их индивидуального и группового (на уровне подразделений) вклада в конечные результаты работы предприятия; слабую взаимосвязь между результатами индивидуального труда и полученным вознаграждением. Для изменения ситуации в сфере трудовой мотивации сегодня назрели объективные предпосылки. Внешние резервы экономического роста практически исчерпаны, а финансовые вложения в модернизацию отдельных видов экономической деятельности не обеспечивают ожидаемого роста эффективности из-за недостаточной мотивации работников к интенсификации производства и освоению новой техники. Для решения этих проблем недостаточно усиливать материальное вознаграждение руководителя предприятия, необходимо создание комплексной системы экономического стимулирования всех работников организации. Система экономического стимулирования труда в структурированном виде включает: параметры оценки результатов работы предприятия, параметры оценки индивидуальных результатов труда различных категорий работников, методику оценки этих результатов; методику расчета величины стимулирующих выплат на предприятии по результатам оценки; организационно-экономический механизм распределения стимулирующих выплат между подразделениями и работниками предприятия. В качестве важнейших параметров оценки результатов работы предприятия предлагается использовать добавленную сто-

имость как показатель эффекта и в то же время финансовой базы для деятельности организации, производительность труда, а также отдачу от использования активной части капитала как показатели эффективности. Использование показателя валовой добавленной стоимости для целей создания системы стимулирования позволяет рассматривать оплату труда не как элемент затрат, а как часть созданной на предприятии добавленной стоимости, которая подлежит распределению между работниками и владельцами капитала. При этом интересы труда и капитала приобретают единое направление.

Внедрение предлагаемой системы эконо-

мического стимулирования труда предполагает сбор и анализ на постоянной основе информации о результатах работы предприятия, индивидуальных результатах труда работников, необходимых для определения размеров стимулирующих выплат. Поскольку традиционный бухгалтерский учет не позволяет получить эту информацию, предлагаем использовать для этих целей механизм контроллинга. Под контроллингом в системе экономического стимулирования понимается информационно-аналитическая поддержка и контроль процесса мотивации работников предприятия в соответствии с достигнутыми результатами хозяйственной деятельности. При этом учитываются как эффективность индивидуальной деятельности, так и конечные результаты организации.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2015. – Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. – 524с.
2. Human development report 2015. – United nations development programme. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/data>. - Дата доступа: 02.04.2016.
3. Беларусь в цифрах. Статистический справочник. - Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. – 72с.