УДК 331.2:334.71

АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ВЛИЯНИЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

К. С. Серебрянная

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель И. В. Рачкова

Рассмотрены теоретические и практические аспекты организации оплаты труда на промышленных предприятиях. Раскрыта сущность заработной платы, тарифной системы и Единой тарифной сетки (ЕТС). Проанализированы формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная, премиальная), их влияние на производительность труда. Освещены механизмы государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь, включая минимальную заработную плату, индексацию и бюджеты прожиточного минимума. Обоснована необходимость сочетания материальных и нематериальных методов мотивации для повышения эффективности труда.

Ключевые слова: заработная плата, тарифная система, единая тарифная сетка, сдельная оплата труда, мотивация персонала.

ANALYSIS OF PAYMENT SYSTEMS AT INDUSTRIAL ENTERPRISES: IMPACT ON STAFF PRODUCTIVITY AND MOTIVATION

K. S. Serebryannaya

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor I. V. Rachkova

This paper examines the theoretical and practical aspects of wage management at industrial enterprises. It explores the essence of wages, the tariff system, and the Unified Tariff Schedule. It analyzes the forms and systems of remuneration (piecework, time-based, bonus), and their impact on labor productivity. It also highlights the mechanisms of state regulation of wages in the Republic of Belarus, including the minimum wage, indexation, and subsistence budgets. The need to combine tangible and intangible motivation methods to improve labor efficiency is substantiated.

Keywords: wages, tariff system, unified tariff scale (UTS), piecework wages, staff motivation.

Организация оплаты труда работников промышленного предприятия базируется на общих принципах формирования заработной платы, которые, в свою очередь, отражают экономическую модель развития общества.

Заработная плата – это вознаграждение за труд, которое работодатель обязан выплатить работнику за выполненную работу. Ее размер зависит от сложности, количества и качества труда, условий работы, квалификации сотрудника и фактически отработанного времени [3].

Тарифная система представляет собой совокупность государственных нормативов, используемых для дифференциации и регулирования оплаты труда различных категорий работников. Она учитывает сложность и условия труда, а также народнохозяйственное значение отдельных отраслей и регионов [3].

Правовую основу организации оплаты труда в Республике Беларусь составляют Конституция, Трудовой кодекс и другие законодательные акты. Основные инструменты государственного регулирования включают:

- Установление минимальной заработной платы.
- Определение минимального потребительского бюджета.
- Утверждение величины бюджета прожиточного минимума.
- Индексацию доходов населения и другие регулятивные меры.

Ключевой функцией государственного регулирования заработной платы также является разработка и внедрение Единой тарифной сетки (ЕТС). Она призвана обеспечить социальную справедливость в оплате труда, дифференцируя ставки и оклады в зависимости от сложности труда и квалификации работника.

Единая тарифная сетка должна быть применена на предприятиях и в организациях любых форм собственности в качестве соизмерителя труда различной сложности. ЕТС – это документ в виде таблицы, содержащий перечень тарифных коэффициентов в разрезе 23 тарифных разрядов с дифференциацией в зависимости от уровня квалификации, образования и должности [4].

Оплата труда осуществляется по двум основным формам: повременной и сдельной, часто с применением премиальных систем для обеспечения гибкости.

При сдельной оплате труда заработок каждого рабочего пропорционален его выработке. В зависимости от способа организации труда сдельная заработная плата может быть индивидуальной (если возможен точный учет затрат и результатов каждого работника) и коллективной (аккордной).

Повременная форма оплаты труда обычно применяется если:

– рабочий не может непосредственно влиять на увеличение выпуска продукции, который зависит от производительности машины, аппарата или агрегата;

– по объективным причинам отсутствуют нормы труда;

– обеспечение высокого качества продукции является главным показателем работы;

– рабочее место находится на конвейере с регламентированным ритмом;

– рабочий занят обслуживанием оборудования [3].

При прямой сдельной оплате труда заработок работника определяется по формуле

$$ЗП_{ПР\,СД} = Р_{СД} V_{ПР},$$

где $ЗП_{ПР\,СД}$ – фактический заработок работника при простой сдельной оплате труда, руб.; $Р_{СД}$ – сдельная расценка за единицу продукции, руб.; $V_{ПР}$ – объем произведенной продукции или работы в натуральном выражении, ед. [2].

При сдельно-премиальной оплате труда заработок работника определяется так:

$$ЗП_{СД\,ПР} = З_{СД} V_{ПР} \left(1 + \frac{К_{пр} К_{пн}}{100}\right),$$

где $ЗП_{СД\,ПР}$ – фактический заработок работника при сдельно-премиальной оплате труда, руб.; $К_{пр}$ – процент премии за каждый процент перевыполнения норм, %; Кпн – процент перевыполнения норм, %.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. При косвенно-сдельной системе размер заработка вспомогательного рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда рабочих-сдельщиков:

$$ЗП_{К\,СД} = \sum Р_{КС} V_{пр},$$

где $ЗП_{К\,СД}$ – заработная плата при косвенно-сдельной системе оплаты труда, руб.; $Р_{КС}$ – косвенно-сдельная расценка, руб.; $V_{пр}$ – объем продукции или работы, выполненной основными рабочими, которые обслуживаются данным вспомогательным рабочим, ед. [2].

При простой повременной системе размер заработной платы зависит от часовой тарифной ставки и отработанного времени. При простой повременной оплате труда фактический заработок работника определяется по формуле

$$ЗП_{ПР\,ПОВР} = С_ч t,$$

где $ЗП_{ПР\,ПОВР}$ – фактический заработок работника при простой повременной оплате, руб.; $С_ч$ – часовая тарифная ставка, руб.; t – количество часов, отработанных работником, час.

При повременно-премиальной оплате труда фактический заработок работника определяется по формуле

$$ЗП_{ПР\,ПОВР} = С_ч t\left(1+\frac{K}{100}\right),$$

где $ЗП_{ПР\,ПОВР}$ – фактический заработок работника при повременно-премиальной оплате, руб.; K – коэффициент премиальных доплат от тарифного заработка.

Производительность труда напрямую зависит от заработной платы. Производительность труда – показатель эффективности процесса труда, в результате которого в единицу времени изготавливается определенное количество продукции [6].

Заработная 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 [6].

Для успешного функционирования предприятия важна грамотно организованная система вознаграждения, включающая окладную часть зарплаты, бонусные начисления и разнообразные социальные выплаты.

Оплата труда выполняет две ключевые задачи: с одной стороны, обеспечивает основной источник дохода сотрудника, а с другой – выступает основным фактором мотивации, способствующим росту производительности и эффективности работы.

Для повышения эффективности и производительности труда работника и организации в целом, необходимо:

– 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 [5].

Для мотивации персонала руководители применяют два основных метода: финансовое вознаграждение и нефинансовые стимулы. Материальное поощрение, хоть и широко распространено, вызывает дискуссии и требует осторожного применения. Оно позволяет быстро и легко мотивировать, но часто дает лишь кратковременный эффект (особенно при бессистемном подходе) и может даже демотивировать определенные группы сотрудников. Поддержание такого стимулирования в долгосрочной перспективе обходится дорого. Поэтому оптимально комбинировать различные подходы. Наиболее эффективным и экономичным способом мотивации считается нематериальное стимулирование, однако оно требует значительных инвестиций времени, усилий, а также активного участия руководства и организационного психолога [5].

Таким образом, организация оплаты труда является сложным и многоуровневым процессом, который строится на сочетании государственного регулирования и внутренних механизмов стимулирования на предприятиях. В Беларуси правовую основу оплаты труда составляют Конституция и Трудовой кодекс, а ключевыми инструментами государственного воздействия выступают минимальная заработная плата, бюджеты прожиточного минимума, индексация и Единая тарифная сетка.

Литература

1. Формы и системы оплаты труда. – URL: https://share.google/0dHoFN54SdozEnwcL (дата обращения: 10.03.2026).
2. Коробкин, А. З. Основные формы и системы оплаты труда в промышленности в Республике Беларусь / А. З. Коробкин, И. Л. Гаяновская. – Гомель. – 4 с. – URL: https://share.google/kX83ESMda8JbTTtTD (дата обращения: 10.03.2026).
3. Коробкин, А. З. Система государственного регулирования оплаты труда в Республике Беларусь/ А. З. Коробкин. – Гомель, 2020. – 3 с. – URL: https://share.google/LBMhly0m29x4NFDTF. (дата обращения: 08.03.2026).
4. Кукулите, Т. Г. Социально-психологические аспекты мотивирования и стимулирования сотрудников организации / Т. Г. Кукулите, Р. М. Хайруллина. – Санкт-Петербург. – 2022. – 9 с. – URL: https://share.google/L9GolQFSFukm06n8o (дата обращения: 08.03.2026).
5. Ханина, О. Д. Влияние заработной платы на производительность труда работника / О. Д. Ханина. – Белгород, 2017. – 4 с. – URL: https://share.google/aeqeDXfhrPQ7eFNPl (дата обращения: 09.03.2026).

УДК 658.153

КРАТКОСРОЧНЫЕ АКТИВЫ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОЦЕНКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

А. В. Хинтба

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель В. В. Богуш

Рассмотрены теоретические аспекты краткосрочных активов предприятия: состав, структура, источники формирования, показатели эффективности использования. Обоснована значимость управления оборотными средствами для обеспечения финансовой устойчивости и платежеспособности организации. Выявлены факторы, влияющие на оборачиваемость активов, систематизированы направления оптимизации, включая управление запасами, дебиторской задолженностью и денежными средствами.

Ключевые слова: краткосрочные активы, оборотные средства, эффективность использования, оборачиваемость, управление запасами, дебиторская задолженность, ликвидность.

SHORT-TERM ASSETS OF THE ENTERPRISE: ASSESSMENT AND DIRECTIONS FOR INCREASING EFFECTIVENESS OF USE

A. V. Hintba

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor V. V. Bogush

Theoretical aspects of enterprise short-term assets are considered: composition, structure, sources of formation, efficiency indicators. The significance of working capital management for ensuring financial stability and solvency of the organization is substantiated. Factors affecting