
ISSN: 2545-0573

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**Марат Лутфуллаевич Турсунходжаев***Ташкентский государственный транспортный университет*

ARTICLE INFO.**Ключевые слова:**

Заработная плата, труд, эффективность, управления, производство, организация труда, решения, качества, стимулирования, рынок.

Аннотация

Труд за плату-это, прежде всего, оценка трудозатрат и результатов труда с позиции их соответствия нормам труда. Правильная организация труда на предприятии дает эффективную отдачу работниками, определяя результат деятельности предприятия. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и предприятие, и он сам.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2022 LWAB.

Для эффективной работы современного производства, основанного на применении сложной техники и технологий, характеризуемого большим количеством внутривыпускных связей и информационных потоков в сфере управления, в первую очередь необходимы четкая организация трудового процесса, прогрессивные нормы и нормативы, эффективные системы материального стимулирования высокопроизводительного труда как основа не только организации труда на рабочих местах, но и планирования, организации производственных процессов и управления производством.

Соответствие форм организации труда, качества его нормирования и наличие эффективных материалов стимулов, соответствующих уровню развития техники и технологии, а также уровню общественных экономических отношений, являются главными условиями достижения высокой эффективности производства. Будучи важной частью организации производственного процесса, организация оплаты труда как самостоятельная область экономической работы на предприятии имеет особое содержание, сферу исследования и методы изучения производственной деятельности человека.

Именно поэтому организация труда основывается на использовании математики, физиологии и психологии труда, социальных аспектов трудовой деятельности. Это позволяет руководителю, с одной стороны, комплексно подходить к выбору оптимальных вариантов взаимодействия человека с техническими средствами производства, с другой – разделяя сложные явления на простые, всесторонне исследовать их путем моделирования, находя при этом наиболее эффективные управленческие решения. Таким образом, все управленческие решения в области организации труда принимаются на основе всестороннего анализа, точного учета, научно

обоснованных методик. Хотелось бы отметить тот факт, что именно в условиях рыночной экономики возникает острая необходимость в повышении роли организации и нормирования труда, более тесной увязке результатов труда с его материальным поощрением. Конечно же, в рыночной экономике нет, и не может быть эффективной системы труда без высокого уровня нормирования.

Труд за плату-это, прежде всего, оценка трудозатрат и результатов труда с позиции их соответствия нормам труда. Низкое качество нормирования труда означает снижение уровня организации труда и производства, следовательно, снижение производительности труда и уменьшение материальной заинтересованности работе. На основании вышесказанного, следует дать определение заработной платы на предприятии – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие, например как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы. Рыночная экономика предлагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него есть спрос и оттоком с тех мест, где ощущается избыточное предложение.

Чтобы повысить степень использования новаторского потенциала и творческих способностей персонала, без чего в нынешних условиях предприятие не может успешно конкурировать на рынке товаров и услуг, необходимо создать эффективную систему премирования работников по результатам труда. Механизм премирования должен пробуждать у работника инициативу и предприимчивость, заинтересовывать его считать доходы и

расходы, а также искать выгоду и думать о перспективе. Только тогда процесс труда является для работника увлекательным, когда он заинтересован в результатах своей деятельности. Основная задача премирования – поставить размер переменной части заработка в зависимость от индивидуальных и коллективных результатов труда.

В настоящее время нельзя добиться успеха, игнорируя проблему мотивации и совершенствования системы оплаты труда работников на своем предприятии. Осуществление программ стимулирования труда требует материальных и интеллектуальных затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше, как показывает практика.

Правильная организация труда на предприятии дает эффективную отдачу работниками, определяя результат деятельности предприятия. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и предприятие, и он сам. В целях усиления заинтересованности рабочих бригад цеха повышения нефтеотдачи пластов, вводится положение по рейтингу бригад. Основным преимуществом этого положения является его простота и эффективность. Показатели и условия

премирования наиболее полно оценивают выполнение отдельными исполнителями поставленных перед ними задач и их вклад в выполнение вышестоящей цели.

Заработная плата – форма материального вознаграждения за труд,

поступающего наемным работникам предприятий и учреждений. По договору о найме на работу человек обязан в течение оговоренного времени работать на предприятии, а предприниматель в обмен на его труд выплачивает ему определенную сумму денег. В связи с этим заработная плата воспринимается как цена (денежное вознаграждение) труда как товара.

Экономисты часто применяют термин «труд» в широком смысле, включая оплату труда:

✓ рабочих в обычном понимании этого слова (самых разных профессий);

- ✓ разнопрофильных специалистов – юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т.д.;
- ✓ владельцев мелких предприятий – парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множество различных торговцев – за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности.

Суть заработной платы многие ученые определяют так:

- 1) это «количество товаров и услуг, которые может приобрести рабочий за полученную им заработную плату»;
- 2) заработная плата – совокупность материальных благ и услуг, которые может приобрести трудящийся за полученную сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и тарифов на услуги;
- 3) заработная плата выражается количеством материальных благ, которые могут быть куплены на сумму денежной заработной платы. Это количество зависит не только от уровня цен на предметы потребления и услуги, а и от других затрат.

Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), мы будем обозначать все это термином «заработная плата» для обозначения ставки заработной платы в единицу времени – за час, день и т.д. Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы, оговоренная в договоре, определяющая уровень оплаты труда конкретных профессионально -квалифицированных характеристик в единицу времени. Таким образом, основным элементом заработной платы является ставка заработной платы, но ее размер не учитывает некоторые особенности, прежде всего, индивидуальные различия в способностях работников, их физической силе и т.п. По этой причине выделяется переменная часть заработной платы, которая отражает данные различия.

На размер ставки заработной платы влияет ряд рыночных факторов:

- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при
- производстве которых используется данный труд;
- полезность ресурса для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- применение цен на потребительские товары и услуги.

На уровень оплаты труда воздействуют не только рыночные факторы. К нерыночным факторам можно отнести меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантируемых законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (ЎзР 21.12.1995 й. 161-І-сон Қонуни билан тасдиқланган)
2. А. Маслоу. Мотивация и личность. ISBN:5-91180-439-8 «Издательство-Питр» Год: 2021-354 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом в организации. - М.: Инфра-М, 2013.-583 с.
4. Лифшиц А.С. Основы управления персоналом-М.: МТ-Пресс, 2012. 235 с.
5. Buranova M.A. Innovative potential - driving force competitiveness of industrial

6. Enterprises. Middle European Scientific Bulletin, VOLUME 13 June 2021 ISSN 2694-9970
7. Olimov, S. S., & Mamurova, D. I. (2021). Graphic Information Processing Technology and its Importance. *European Journal of Life Safety and Stability (2660-9630)*, 10, 1-4.
8. Islomovna M. F. et al. DESIGNING THE METHODOICAL SYSTEM OF THE TEACHING PROCESS OF COMPUTER GRAPHICS FOR THE SPECIALTY OF ENGINEER-BUILDER //Journal of Contemporary Issues in Business & Government. – 2021. – T. 27. – №. 4
9. Olimov, S. S., & Mamurova, D. I. (2022). Information Technology in Education. *Pioneer: Journal of Advanced Research and Scientific Progress*, 1(1), 17-22.
10. Toshtemirovna T. N. Methods and techniques of developing cognitive activities of primary school pupils //ACADEMICIA. An International Multidisciplinary Research Journal. – 2020. – №. 10. – C. 7.13.