

Заработная плата как фактор мотивации к труду

Пашкова Юлия Ивановна магистрант

руководитель:

Никитина Елена Александровна

Кандидат экономических наук, доцент

*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Институт экономики и менеджмента

Кафедра экономики и организации производства

Аннотация

Обычно работников не устраивает не столько размер заработной платы, сколько ее несправедливость, отсутствие ее зависимости от результатов их труда. Как следствие — нестабильность коллектива, текучесть кадров, затраты предприятия на обучении новых сотрудников и т. д.

Повышение эффективности труда и мотивации сотрудников являются одними из основных задач любой фирмы, от которой напрямую зависит её деятельность.

общество еще не придумало наиболее эффективный механизм управления сотрудниками, чем материальное стимулирование. И сколько бы не пытались говорить учёные про значимость нематериального стимулирования, над выплатой «живых» денег, около 90% стимулов приходится именно на заработную плату.

Современные подходы к мотивации труда предполагают заменить традиционные повременные системы, и оплату труда по коэффициенту сложности и т. п.

Поиск наиболее эффективной схемы стимулирования в первую очередь зависит от знаний, опыта и компетентности менеджера по персоналу, от его полученных навыков и от теоретической подготовки.

Некоторые фирмы назначают ставки оплаты труда, отталкиваясь из возможностей предприятия, и специфики её деятельности, другие - исходя из рыночной цены производимой продукции. Многие предприятия придерживаются тарифных сеток, которые в основном используются в бюджетных организациях.

Далеко не единичный случай, когда крупные фирмы, с разнообразной номенклатурой товаров и большими возможностями, например, менеджерам по продажам платят жесткие "оклады жалования", которые не зависят от результатов продаж, и при этом

терпят убытки, так как могут производить больше, чем эти менеджеры продают.

Самое время вспомнить популярное выражение: "Они думают, что они нам платят... Так пусть думают, что мы им работаем!" По мнению специалистов, такой подход к оплате труда— полное проявление непрофессионализма и незаинтересованности в эффективной работе.

Обычно работников не устраивает не столько размер заработной платы, сколько ее несправедливость, отсутствие ее зависимости от результатов их труда, соотношение размера заработной платы специалистов различных подразделений, резкой разницей в зарплате специалистов одной направленности. Как следствие— нестабильность коллектива, текучесть кадров, затраты предприятия на обучении новых сотрудников и т. д.

Обычно с проблемами материального стимулирования сталкиваются на средних и малых предприятиях, где большая часть работников выполняют сразу несколько различных функций, и им поручено нескольких задач. Следовательно, они хотят получать, по их мнению, справедливую заработную плату.

В США и некоторых странах Западной Европы вопросы мотивации и стимулирования персонала приобрели большое значение. Их опыт, новые методы и разработки всё чаще с успехом применяются на отечественных предприятиях.

Исходя из многочисленных публикаций в деловых изданиях, специалисты современных систем оплаты труда, при всем множестве различных подходов, солидарны в том, что:

- 1.Тарифно-окладная система уже устарела и не отвечает запросам сегодняшнего дня.

- 2.Стимулирующие выплаты нужно тесно связывать с индивидуальными и коллективными результатами работы.

- 3.Результаты должны быть существенными и значимыми для работника.

- 4.Рост заработной платы и рост производительности труда должны быть урегулированы и зависеть друг от друга.

- 5.Система стимулирования должна быть понятной работниками и справедливой.

В последнее время многие предприятия СНГ успешно решают эти задачи при помощи гибких бестарифных систем оплаты труда.

Гибкими их называют потому, что эта система подстраивается практически под любые задачи оперативного планирования и стимулирования.

Бестарифные — означает то, что базовые параметры заработной платы, такие как оклады, ставки, минимальные зарплаты, тарифы определяются исходя из задач, целей и характера бизнеса, конъюнктуры рынка труда, кадровой политики компании.

Что касается гибких систем (оплаты комиссионными, премирование, участие в собственности и др.) наибольшей популярностью пользуются оплата за полученные результаты (денежные и натуральные показатели, количество вложенного труда).

Такие системы имеют свое преимущество перед традиционными, так как взаимосвязь зарплаты работника с его производительностью приносит доход и ему, и компании.

По некоторым данным, гибкие системы оплаты труда способствуют росту прибыли на 5-50%, и росту доходов сотрудников — на 3-30%.

Работники имеют возможность больше заработать, при достижении фирмы высоких результатов, на которые он способен повлиять и за которые несет определенную ответственность.

Компания же в итоге имеет мотивированных сотрудников: работники стараются делать больше, чтобы заработать больше, но если кто-то не выдерживает конкуренции, тогда их заменяют новыми сотрудниками с подходящей философией.

Библиографический список:

1. Кузнецова, И.А. Основы организации на предприятии: учебное пособие/ И.А. Кузнецова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2014. – 225 с.
2. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособие. — 2-е изд., — М: ИНФРА-М, 2007. — 272 с— (Высшее образование).
3. Адгамова Л.Р. Анализ эффективности расходов на оплату труда// Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова – 2007 г. № 6, с. 166
4. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/law/consult/cm/cm20170120/article31615/> Дата обращения: 17.01.2019г.