

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ОСНОВНЫЕ ОШИБКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ МАТЕРИАЛЬНОМ ДЕНЕЖНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ

ДМИТРИЕВА СВЕТЛАНА ОЛЕГОВНА

магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал)
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова»,
Саратов, Россия

Email: lanalhg@yandex.ru

АБУБЕКЕРОВА ДИНАРА ПАВЛОВНА

Студентка Саратовского социально-экономического института (филиал)
РЭУ им. Г.В. Плеханова, Саратов, Россия

Email: abubekerova17@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Подавляющее большинство людей не в полной мере довольны своим местом работы и условиям труда. Одной из основных причин этого, как правило, является неудовлетворенность в заработной плате. Работодатель должен правильно мотивировать работников к труду, в том числе оплатой их труда. Здесь работодателю важно избегать ошибок.

Ключевые слова: заработка плата, стимулирование, финансовая мотивация, трудовые отношения, рынок труда, компенсационная политика.

THE MAIN MISTAKES OF EMPLOYERS IN MATERIAL MONETARY INCENTIVES FOR EMPLOYEES

SVETLANA DMITRIEVA

undergraduate of Saratov Socio-Economic Institute (branch) of Plekhanov Russian University of Economics, Saratov, Russia

Email: lanalhg@yandex.ru

DINARA ABUBEKEROVA

Student Saratov socio-economic Institute (branch) of PRUE. G. V. Plekhanov,
Saratov, Russia

Email: abubekerova17@mail.ru

ABSTRACT

The vast majority of people are not fully satisfied with their place of work and working conditions. Usually one of the main reasons for this is dissatisfaction in wages. The employer must properly motivate employees to work, including the payment of their labour. Here it is important for the employer to avoid mistakes.

Keywords: wage, incentives, financial motivation, labour relations, labour market, compensation policy.

Довольно часто в повседневной жизни мы слышим, как люди жалуются на свою работу: низкая заработка, большой объем работы, выполнение поручений, не входящих в прямые обязанности работника, работодатель пытается в чем-то обмануть и так далее. Только малая часть всех работников довольны своим заработком, подавляющее большинство людей считает, что им недоплачивают за их труд.

Отсюда можно сделать вывод, что рынку труда нужны новшества, инновации, а предприятия и организации должны менять свою политику по отношению к оплате труда работников. Конечно, можно предполагать, что жалобы неизбежны, но в любом случае можно стараться свести их к минимуму. Оценка труда сотрудника напрямую влияет на него как на личность, чувствует ли он себя успешным, уверенным в себе, и, в итоге, счастливым. В случае, если оплата труда не отражает вклад работника, затраченные им усилия, если работнику кажется, что его недооценивают как специалиста, то он покинет организацию. Такое можно наблюдать совершенно в разных направлениях деятельности, как в коммерческой, так и в бюджетной сферах. Работники считают, что их вклад несоизмерим с оплатой труда, поэтому они уходят из компании, которая на самом деле в них нуждается. Выбор правильного направления в области мотивации работников является одним из факторов успеха деятельности компании.

В связи с этим стоит также отметить нестабильность трудовых коллективов. Если раньше практически повсеместно были устоявшиеся коллективы, в которых люди стабильно работали по пять, десять, двадцать лет, то сейчас очень часто можно слышать о стабильной работе, если коллектив работает вместе чуть более двух-трех лет. Это, конечно, не означает, что нужно стремиться работать на одном месте всю жизнь. Это говорит о том, что люди постоянно находятся в поиске другого места работы, приглядывают для себя лучшие условия труда, одним из которых, несомненно, является размер заработной платы.

Такое движение работников неблагоприятно для работодателей. Компания вкладывает в новых сотрудников достаточно много средств и времени. Новому специалисту необходимо освоится в новой должности, уяснить задачи компании, разобраться с новыми трудовыми обязанностями... И вот, когда его работа становится реально результативной, приносит свои плоды, человек становится компетентным специалистом, оказывается, что работник уже готов уходить на другую работу, условия которой его больше привлекают. А причинами могут быть все те же переработки без дополнительной оплаты, долгое время не повышающаяся заработка, плата, взваливание дополнительных обязанностей без соответствующего отражения этого в оплате труда. Компании-работодатели вполне в силах сохранять достойных

специалистов. Для этого им главное стараться не совершать ошибок.

Во-первых, стоит отметить такую ошибку, как жадность работодателя. Конечно, существует много причин, почему работодатель скромно оценивает труд сотрудников, к примеру, нельзя не учитывать финансовые проблемы компании. Однако, эта скромность часто бывает следствием циничного отношения к работникам.

Если оплата очень низкая, то у человека практически отсутствует мотивация работать. В итоге работодатель получает от работника только, так называемую, "имитацию бурной деятельности". Даже если в дальнейшем будем изменена общая политика компании и зарплата повысится, этого работника будет довольно сложно мотивировать. Грамотная компенсационная политика должна быть выстроена сразу.

Второй ошибкой можно назвать надежду "на авось". Конечно, аргументы вроде "интересная работа" или "дружный коллектив" интересны для сотрудника и даже на какое-то время смогут задержать его, но вряд ли это подействует на долгий срок. Работнику нужна более серьезная мотивация, в том числе и финансовая.

Здесь также можно отметить случаи, когда работодатель поручает сотруднику какие-то дополнительные функции. Часто это может быть работа уволенного или временно отсутствующего сотрудника. Возможно, эти новые обязанности не будут тяжелыми для работника и ему будет даже в какой-то мере интересно их выполнять.

Однако, работодатель в любом случае должен оплачивать этот труд, независимо от того, нравится ли эта работа подчиненному или нет. Рано или поздно сотрудник примет решение уйти в поисках работодателя, который оценит его по достоинству.

Работодатели часто надеются "на авось", что сотруднику некуда идти работать, кроме их компании, потому и не торопятся повышать оплату труда. Многие могут спохватиться уже слишком поздно, когда человек уже принял решение о смене места работы.

Работодатели, конечно же, ценят хорошие кадры, но зачастую либо не хотят, либо не знают как правильно мотивировать персонал, что бы не доводить ситуацию до критической.

Третьей ошибкой выделим разовую финансовую мотивацию. Когда сотрудник на постоянной основе неудовлетворен уровнем получаемой компенсации, разовое повышение может успокоить его временно, но оно не станет решением причины нарастающего конфликта. Эффект такой финансовой мотивации краткосочен. Если работодатель повышает заработную плату работнику, то некоторое время подчиненный будет старательнее выполнять свою работу, но в дальнейшем он снова привыкнет к такому уровню заработка и ситуация повторится. Здесь правильнее будет разработать действенную мотивирующую работников схему оплаты труда и повышений.

Разовая финансовая мотивация эффективна только в том случае,

если это премии и бонусы, которые зависят от результатов работы самого сотрудника. Когда работник имеет стабильный уровень заработка, но у него есть возможность получить больше, он будет постоянно мотивирован на повышение результатов своей деятельности.

Четвертой ошибкой отметим резкое снижение зарплаты всех сотрудников. Случаются ситуации, когда под влиянием всевозможных внешних и внутренних факторов деятельность компаний идет на спад. Однако, понижение зарплат сказывается еще хуже, чем если ее не повышать. Прежде чем принять такое решение, менеджменту компании надо взвесить все "за и против".

Во избежание массового ухода сотрудников руководителю следует открыто обсуждать планы компании и перспективы ее развития. В этом случае возможные временные финансовые затруднения будут восприниматься более адекватно, сотрудники оценят честный подход руководства, будут лояльнее относиться к компании. Несомненно, часть сотрудников покинет коллектив, но самые преданные останутся. При правильно выбранной политике компании отношение сотрудников

будет более оптимистичным несмотря на временные трудности.

Пятой, заключительной, ошибкой выделим заработную плату "в конверте". К сожалению, далеко не все работодатели платят зарплату официально. "В конверте" может выплачивать как вся сумма, так и ее часть. Для сотрудника немаловажным является факт прозрачности его работы с точки зрения законодательства. Белая заработная плата дает работнику уверенность в завтрашнем дне, возможность задумываться о своем будущем.

Обобщая вышесказанное, отметим, что заработная плата имеет большое значение для работника и влияет на выбор им места работы. Компенсационная политика лежит в основе деятельности компании. Если предприятие с заботой относится к своим сотрудникам, обеспечивает их достойной рыночной оплатой за соответствующий вклад, то оно будет успешно. Грамотные менеджеры знают и понимают потребности своих сотрудников, и, чтобы сохранять лояльность лучших, постоянно мотивируют персонал. Для этого компании необходимо иметь грамотную политику в области оплаты труда сотрудников и постоянно анализировать эффективность этой политики с учетом изменяющихся экономических условий

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабаева В.З. Оплата деловых качеств и выплата надбавок // Экономика и менеджмент инновационных технологий - 2017. - № 6 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ekonomika.s nauka.ru/2017/06/14962> (дата обращения: 26.11.2019)
2. Рашина Е. Л. Учет расчетов по оплате труда и социальному обеспечению в отечественной и международной практике // Экономика, управление,

- финансы: материалы IX Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, октябрь 2018 г.). - СПб.: Свое издательство, 2018. - С. 30-32.
3. Цехановская Ю. В., Бадаш А. С. Мотивация персонала // Молодой ученый. - 2018. - №16. - С. 175-177. [Электронный ресурс] - Режим доступа://moluch.ru/archive/202/49506/ (дата обращения: 26.11.2019).

REFERENCES

1. Babaeva V. Z. Payment of business qualities and payment of allowances / / Economics and management of innovative technologies-2017. - No. 6 [Electronic resource] - access Mode: <http://ekonomika.s nauka.ru/2017/06/14962> (accessed 26.11.2019)
2. Rashina E. L. Accounting calculations on wages and social security in domestic and international practice // Economics, management, Finance: materials IX international. science. Conf. (St. Petersburg, October 2018). - SPb.: His publishing house, 2018. Pp. 30-32.
3. Tsekhanovskaya Yu. V., Badash A. S. Motivation of staff / / Young scientist. - 2018. - No. 16. - Pp. 175-177. [Electronic resource] - access Mode: // moluch. ru / archive/202/49506/ (accessed 26.11.2019).