

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОСНОВНОЙ МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР

ДМИТРИЕВА СВЕТЛАНА ОЛЕГОВНА

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

E-mail: lanalhg@yandex.ru

АБУБЕКЕРОВА ДИНАРА ПАВЛОВНА

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

Email: abubekerova17@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Заработка плата - фактор, который побуждает работников к труду. Противоречия между целями руководителей и ожиданиями работников. Эффективность повышения заработной платы. Принцип справедливости при оплате труда работников.

Ключевые слова: заработка плата, мотивация, эффект, эффективность деятельности, оклад, премия, принцип справедливости.

SALARY AS THE MAIN MOTIVATING FACTOR

SVETLANA DMITRIEVA

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

E-mail: lanalhg@yandex.ru

DINARA ABUBEKEROVA

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

Email: abubekerova17@mail.ru

ABSTRACT

Salary is a factor that encourages workers to work. Contradictions between managers goals and employees expectations. The effectiveness of higher wages. The principle of fairness in the remuneration of employees.

Keywords: wage, motivation, effect, efficiency of activity, salary, bonus, equity principle.

Заработка плата - основной фактор, который в первую очередь побуждает работников к труду. Так считает подавляющее большинство руководителей российских компаний. В связи с этим, если организация не имеет возможности платить большие суммы, люди обычно работают без особого желания. Руководители с этим мирятся, оправдываясь ограниченными финансовыми ресурсами.

Причиной такого отношения к проблеме является традиционное для России преувеличение значимости заработной платы как основного или даже единственного мотивирующего фактора. Также для работников российских предприятий свойственно такое отношение к деньгам, что их должны платить уже только за факт присутствия на рабочем месте.

Также стоит отметить, что в российских умах присутствуют две, так называемые, установки - "деньги платят" и "деньги зарабатывают". Так вот установка "деньги платят" очень характерна для российских работников, в то время как позиция, что "деньги зарабатывают" пока еще недостаточно популярна. Возможно, установку, что деньги должны платить уже только за факт присутствия на работе, можно отнести к наследию советского времени. Однако, из-за этого можно наблюдать возникновение первого противоречия в целях руководителей организаций и ожиданиях сотрудников, а именно работники хотят, чтобы им платили, а работодатели хотят, чтобы эти работники зарабатывали.

Второе противоречие в целях руководителей организаций и ожиданиях сотрудников заключается в том, что руководители хотят платить меньше, но получать больший эффект от работы персонала, в то время, как работники хотят, чтобы им платили больше, но спрос с них был меньше.

Работодатели часто задаются вопросом, каким работникам и как следует повышать заработную плату для получения наибольшего результата от труда сотрудников. Этот вопрос имеет реальное основание, так как такой мотивирующий фактор, как заработная плата, может по-разному влиять на эффективность деятельности каждого отдельного работника. Для одного повышение оплаты труда на некую сумму денег будет очень значимо, а для другого - незаметно. У третьего же работника, который нацелен на карьерный рост и повышение в должности, такое повышение оклада вызовет возмущение, раздражение и желание уволиться.

Общей рекомендацией является повышение зарплаты на сумму от 15-20% до 40-50% от оклада работника. Эффект от повышения заработной платы продолжается, как правило, полгода-год, после чего падает. Такое снижение мотивации наблюдается практически всегда, даже если было значительное повышение оклада, к примеру, в 1,5-2 раза.

У молодых специалистов мотивация от повышения зарплаты значительно выше, так как они более заинтересованы в решении своих жизненных задач (организация

семьи, приобретение жилья, создание комфортных условия для жизни и рождения ребенка и т.д.).

Также высокая мотивация от повышения оклада присутствует у работников и руководителей, работа которых связана с большой ответственностью и высоким уровнем напряженности. Здесь заработка плата выступает в качестве компенсации больших затрат времени и здоровья.

Заработка плата может не нести мотивирующей функции для творческих и креативных работников, так как они нацелены на содержательные характеристики труда.

Также заработка плата или премия может не послужить мотивом при большом разрыве во времени между достижением высоких показателей в работе и получением денежного бонуса. Заработка плата служит мотивом только тогда, когда напрямую связана с результатами труда.

Конечно, заработка плата должна отражать не только эффективность деятельности работника, но и объективные характеристики сотрудника, например, уровень образования, стаж работы в организации, стаж работы по профессии. То есть, в заработной плате должны отражаться, как минимум, три части: минимальная стабильная часть, премии по результатам деятельности и часть, отражающая стаж и опыт работника.

Довольно часто наблюдается большая разница в оплате (как правило, в премиях) разных категорий работников. Для решения

этой проблемы в мире чаще всего пользуются принципов передачи денег в конверте. Однако на российских предприятиях этот метод работает далеко не всегда, так как русские довольно легко спрашивают друг у друга кто сколько зарабатывает и также легко делятся информацией о своих доходах.

Людям свойственно сравнивать, кто и сколько зарабатывает. Особенно это характерно для компаний, где нарушен принцип справедливости вознаграждения за труд. То есть, если работник видит, что другой получает больше денег за такую же работу, то первый будет считать, что его недооценивают как специалиста и работодатель ему не доплачивает. Тот работник, который считает себя обделенным в заработной плате, будет либо резко работать хуже, либо какой-то период времени будет работать более старательно, чтобы увеличить свой заработок. В то же время, работник, который считает, что ему переплачивают, будет стремиться сохранить высокую интенсивность и эффективность своей трудовой деятельности.

В целом, на оценку размера своей заработной платы работником влияют два условия: сравнение того, сколько платят в других компаниях в этой отрасли за такую же работу и сравнение своих усилий и времени, затраченных на работу и вознаграждения.

Таким образом, можно сделать вывод, что заработка плата, ее размер, вероятность повышения или снижения являются одним из основных факторов в мотивации

работника к труду. Однако, несмотря на большое значение заработной платы в разработке системы мотивации персонала, все же, заблуждение думать, что заработка плата - единственный фактор мотивации персонала. Существует еще немало факторов, влияющих на удовлетворенность работников и уровень их профессиональной мотивации.

Среди других факторов можно выделить: социально-психологическая атмосфера в организации, общение с коллегами, удовлетворение результатом своего труда, возможность иметь уважение в коллективе, чувствовать себя важным для компании работником, повышать свою профессиональную квалификацию и так далее.

ЛИТЕРАТУРА

1. Краснова Н.В. Когда надо менять систему мотивации? Критерии и параметры эффективности системы оплаты // Мотивация и оплата труда. - 2019. - № 4. - С.278–283.
2. Еремеев М.А., Миэринь Л.А. К вопросу развития института заработной платы // Маркетинговая архитектура и эффективность Евразийской экономики. Коллективная монография / под научной редакцией Г.Л. Багиева, И.А. Максимцева. – СПб. Изд-во СПбГЭУ, 2017. – 463 с. – С. 334-342.
3. Еремеев М.А. Современные проблемы формирования заработной платы на промышленных предприятиях [Текст] / М.А. Еремеев, И.М. Кублин, А.А. Зироян // Современная экономика: проблемы и решения. 2017. № 3 (93). С. 40 – 53.
4. Ульянов С. С. Роль современных методов материального стимулирования персонала // Молодой ученый. - 2019. - №9. - С. 153-155 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/247/56967/> (дата обращения: 16.01.2020).
5. Хабибуллин М. И. Заработка плата как основная форма мотивации труда // Молодой ученый. - 2018. - №39. - С. 100-102. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/225/52757/> (дата обращения: 16.01.2020).

REFERENCES

1. Krasnova N.V. When should I change the motivation system? Criteria and parameters for the effectiveness of the payment system // Motivation and remuneration. - 2019. - № 4. - Pp. 278-283.
2. Eremeev M.A., Mierin L.A. On the development of the wage Institute // Marketing architecture and efficiency of the Eurasian economy. Collective monograph / edited by G.L. Bagiev and I.A. Maksimtsev. – SPb. SPBGEU, 2017. – 463 p. - P. 334-342.
3. Eremeev, M.A. Modern problems of wage formation in industrial enterprises [Text] / M.A. Eremeev, I.M. Kublin, A.A. Ziroyan, // Modern economy: problems and solutions. 2017. №. 3 (93). Pp. 40 – 53.

4. Ulyanov S.S. the Role of modern methods of material incentives for personnel. Young scientist. - 2019. - №. 9. - P. 153-155 [Electronic resource] - access Mode: <https://moluch.ru/archive/247/56967/> (accessed 16.01.2020).
5. Khabibullin M.I. Wages as the main form of labor motivation // Young scientist. - 2018. - №. 39. - Pp. 100-102. [Electronic resource] - access Mode: <https://moluch.ru/archive/225/52757/> (accessed 16.01.2020).