

УДК 331.2

A. A. Климущина

*Студентка 3 курса магистратуры ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина»*

г. Краснодар, Российская Федерация

A. A. Klimushina

*3st year student of the master's degree of «Kuban state agrarian University
named after I. T. Trubilin»*

Krasnodar, Russian Federation

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ВИД МОТИВАЦИИ

SALARY AS A KIND OF MOTIVATION

Аннотация:

Заработная плата является одним из главных стимулов. Они побуждают работника к качественному исполнению трудовых функций. Важным критерием для установления в организации заработной платы является разработка и совершенствование системы оплаты труда. Эта система позволяет реализовать более гибкие подходы к регулированию поощрения работников.

Annotation:

Wages are one of the main incentives. They encourage the employee to perform high-quality work functions. An important criterion for setting wages in an

organization is the development and improvement of the remuneration system. This system allows for more flexible approaches to regulating employee incentives.

Ключевые слова:

Заработная плата, оплата труда, эффективность, производительность, вознаграждение, стимулирование, мотивация.

Keyword:

Salary, remuneration, efficiency, productivity, remuneration, incentive, motivation.

Мотивация персонала – способ повышения производительности труда, который включает в себя совокупность стимулов, определяющих поведение конкретного сотрудника организации.

Одним из наиболее стимулирующих для работников является материальный вид трудовой мотивации, который реализуется, в том числе через системы оплаты труда.

Система оплаты труда – это совокупность правил оплаты труда и условий получения работником заработной платы.

Эта система позволяет реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность организации в решении вопросов оплаты труда работников, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее время нередко составляют до половины от заработной платы в целом.

Введение новых систем оплаты труда позитивно влияет на динамику заработной платы работников при условии их регулярного совершенствования.

Эффективная система стимулирует производительность персонала, повышает уровень человеческих ресурсов, обеспечивает достижение всего комплекса целей системы. С другой стороны, неэффективная система оплаты труда может вызвать у работников неудовлетворенность, что всегда влечет за собой снижение производительности труда.

Системы оплаты труда должны быть адаптированы к новым условиям деятельности предприятия, настроены на повышение качества оказываемых услуг и обеспечения соответствия уровня оплаты труда работников результатам их труда.

Вместе с тем практика применения новых условий оплаты труда показывает, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удастся не всем.

Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников во многих случаях сохраняются ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

В ряде организаций стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда.

Каждая организация использует собственную систему оплаты труда, отражающую стоящие перед ней цели, управленческую философию руководителей, традиции, а также находящиеся в распоряжении ресурсы.

Деньги, как и условия работы - удовлетворяющий фактор, а заработная плата является основным критерием, который побуждает работников к труду.

Можно выделить четыре основные функции заработной платы:

воспроизводственную - обеспечение возможности воспроизводства рабочей силы;

стимулирующую (мотивационную) - повышение заинтересованности в развитии производства;

социальную, способствующую реализации принципа социальной справедливости;

учетно-производственную, характеризующую меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Конечно, можно предположить, что увеличение заработной платы приведет к росту производительности, ведь именно это для многих людей является основополагающей целью. Многие компании проводят поощрительные программы, в которых сотрудникам предоставляется возможность повысить свои доходы за счет улучшения производительности труда. Но для одних сотрудников эти программы работают, а для других - нет.

Влияние действующей в организации системы материального стимулирования на мотивацию и рабочее поведение персонала в значительной степени опосредовано тем, насколько справедливой она воспринимается работниками, насколько непосредственно, оплата труда связана с результатами работы.

Использованные источники:

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, 2018. - 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. Зиroyan // Современная экономика: проблемы и решения. 2020. № 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. Заработная 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).

List of references:

1. Krasnova N.V. When is it necessary to change the motivation system? Criteria and parameters of the effectiveness of the payment system // Motivation and remuneration. - 2019. - No. 4. - pp.278-283.
2. Eremeev M.A., Mierin L.A. On the development of the Institute of wages // Marketing architecture and efficiency of the Eurasian Economy. Collective monograph / under the scientific editorship of G.L. Bagiev, I.A. Maksimtsev. - SPb. SPbGEU Publishing House, 2018. - 463 p. - pp. 334-342.
3. Eremeev M.A. Modern problems of wage formation at industrial enterprises [Text] / M.A. Eremeev, I.M. Kublin, A.A. Ziroyan // Modern Economy: problems and solutions. 2020. No. 3 (93). pp. 40 - 53.
4. Ulyanov S. S. The role of modern methods of material stimulation of personnel // Young scientist. - 2019. - No.9. - pp. 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. - No.39. - pp. 100-102. [Electronic resource] - Access mode: <https://moluch.ru/archive/225/52757/> (accessed: 16.01.2020).

