

Функции заработной платы

На сегодняшний день экономика России формируется динамично. Каждый месяц открывается и закрывается множество малых предприятий. Одним из факторов развития малого предприятия является статья ФОТ (фонд оплаты труда). Изучением данного вопроса занимаются многие исследователи, поэтому актуальность данной темы не вызывает сомнения. Целью научного исследования является определение наиболее значимой функции заработной платы. Для достижения поставленной цели необходимо:

1. Дать определение понятия «заработная плата».
2. Определить функции заработной платы.
3. Определить наиболее значимую функцию исходя из следующих критериев:
 - А. Социальная значимость;
 - Б. Производственная эффективность;
 - В. Государственная полезность.

Заработная плата – это денежное вознаграждение за выполненный труд, размер которого зависит от множества факторов: сложность выполненных работ, количество работ, условия выполнения обязанностей. По-другому, заработная плата – это стоимость трудовых ресурсов [1]. Выделяют следующие функции заработной платы:

1. Мотивационная – побуждает человека к действию при помощи множества факторов[2].:
 - А. Удовлетворение своих потребностей;
 - Б. Выбор наилучшего способа получения вознаграждения;
 - В. Принятие решения о реализации вознаграждения;
 - Г. Получение вознаграждения;
 - Д. Удовлетворения потребности.
2. Воспроизводственная – обеспечение семьи.
3. Стимулирующая – со стороны руководства предприятия, это главный фактор роста производительности труда. Отсутствие роста заработной платы или ее понижение производят негативное воздействие на работу сотрудника. Иначе говоря, зная то, что труд будет вознагражден, а переработка будет премирована, работник приложит больше усилий и его производительность повысится[3].

4. Статусная – определенный уровень заработной платы предполагает возможность приобретать товары и услуги на определенном уровне доходности. Таким образом, формируется статус социума в обществе. Выделяют понятие «трудовой статус» – место конкретного работника в данной компании относительно других сотрудников предприятия (может быть вертикальным и горизонтальным).
5. Регулирующая – действует на баланс спроса и предложения рабочей силы, ее дифференциацию.
6. Производственно-долевая – вклад в себестоимость выпускаемой продукции за счет фонда оплаты труда.

Среди перечисленных функций заработной платы наиболее социально значимой является стимулирующая функция. Потребность в воспроизводстве является первичной потребностью, однако она зависит от материальных возможностей конкретных лиц. Без возможности удовлетворения данной потребности остальные функции оплаты труда не имеют смысла. Потребности стимулируют общество на труд. Растет безработица, производственная эффективность, рождаемость, происходит развитие экономики, внедряются новые технологии, на рынке появляются новые поставщики товаров и услуг.

В данной научной статье рассмотрены функции заработной платы, из которой отобрана стимулирующая функция, обладающая следующими характеристиками: социальная значимость, производственная эффективность, государственная полезность.

Список использованной литературы

1. Ильясов Ф. Н. Тарифная сетка, система грейдов на основе закона вебера // Мониторинг общественного мнения. Издание №6. – М.: 2012 г. – с. 128-135.
2. Ключков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо 2010 г. – 160 с.
3. Сосновыи А. П. Методы и технология разработки базовой заработной платы. – М.: 2008 г. – 132 с.