

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РОЛЬ В КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА

Глухов С.А., Заярная И.А.

Дальневосточный федеральный университет

(филиал г. Находка)

Оплата труда представляет собой одну из важнейших составляющих систем управления персоналом, поскольку материальная заинтересованность работника в результатах своего труда – один из основных факторов конкурентоспособности экономического субъекта. Система оплаты труда является способом соизмерения размера оплаты за труд с его затратами (либо результатами).[1]

Рассмотрим место оплаты труда в мотивации и стимулировании персонала.

Мотивация человека является процессом побуждения как себя, так и других людей к деятельности по достижению определенных целей (как собственных, так и целей организации).[2] Поскольку эффективная деятельность персонала существенно влияет на конкурентоспособность любого предприятия наблюдается неразрывная связь между этими категориями.

Мотивы человека являются относительно устойчивыми проявлениями, атрибутами личности. Так, например, заявляя о познавательном мотиве, присущем определенному человеку, подразумевается, что в ряде ситуаций у него проявляется познавательная мотивация. Простейшая модель мотивированного поведения приведена на рисунке 1.1.

Мотивы можно разделить на внутренние (их порождает определенное отношение человека к своей деятельности) и внешние (связаны с воздействием на человека определенных факторов, которые существуют независимо от него и приводятся в действие другими людьми и

обстоятельствами). Внешние мотивы называют стимулами, которые, в свою очередь, могут быть материальными или нематериальными.[3]



Рисунок 1.1 - Простейшая модель мотивированного поведения.

Самый распространенный материальный стимул – заработная плата. В развитых с точки зрения рыночной экономики странах материальное поощрение персонала, а также стимулирование, ведущее к высоким показателям трудовой деятельности, находят широкое применение.

Стимулирование является видом управленческой деятельности, который направлен на управление трудовым поведением персонала организации, чтобы достичь ее цели путем воздействия на условия жизнедеятельности работника. Стимулирование также можно представить в качестве совокупности требований и соответствующей им системы поощрений и наказаний. Исходя из вышеизложенного, стимулирование труда, прежде всего, является внешним побуждением, которое позволяет работнику реализовать себя.

Воздействие на персонал можно осуществить, сочетая две основные формы стимулирования: материальное и социально-психологическое. Инструменты материального стимулирования – денежные выплаты и предоставление иных материальных прав. Социально-психологическое стимулирование воздействует на социальные процессы, которые протекают внутри трудового коллектива и межличностные отношения работников.

Вознаграждением называют все то, что человек считает для себя ценным. Поскольку у людей понятия ценности являются специфичными, различной является и оценка вознаграждения, относительно его ценности.

Специалисты в области управления персоналом имеют дело с двумя главными видами вознаграждения: внутренним и внешним.

Внутреннее вознаграждение дается самой работой; это чувство достижения результата, самоуважение, содержательность и значимость выполняемой работы. Общение работников, которое возникает в процессе работы, также может быть рассмотрено в качестве внутреннего вознаграждения. Наиболее простой способ его обеспечения – создать соответствующие условия работы и точно поставить задачи.

Внешнее вознаграждение дается работнику организацией. Это заработная плата, похвалы и признание, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа, а также дополнительные выплаты (дополнительный отпуск, оплата определенных расходов и страховки). [4]

Характером и величиной вознаграждения, которое сотрудники получают от организации в качестве компенсации за свой труд, оказывается непосредственное влияние на способность организации к привлечению, удержанию и мотивированию требуемого ей персонала.

Практика менеджмента выработала семь общих правил вознаграждения персонала, которые основаны на единстве материальных и моральных стимулов (материальные стимулы доминируют):

- система материального стимулирования должна быть проста и понятна каждому работнику организации;
- система должна быть гибкой, давать возможность оперативного поощрения каждого положительного результата работы;
- размеры поощрения должны быть экономически и психологически обоснованы (например, больше и реже; чаще, но меньше);
- поощрение персонала необходимо осуществлять по таким показателям, которые воспринимаются каждым работником как правильные;

– система поощрения должна формировать у работников ощущение справедливости материальных вознаграждений;

– система поощрения должна повышать заинтересованность работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы с другими сотрудниками.

– работники должны видеть четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью организации (к чему могут привести ошибки сотрудников и к чему ведут успехи каждого из них).[5]

В заключение необходимо отметить, что материальная мотивация персонала нередко является доминирующим элементом в управлении персоналом в условиях наращивания конкурентоспособности экономического субъекта. Поскольку заработная плата рассматривается многими учеными как материальная мотивация, влияние оплаты труда на конкурентоспособность предприятия очевидно.

Литература:

1. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый – 2011. – № 7. Т.1. – С. 119-120
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Вильямс, 2011. – с.257
3. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: Проспект, 2010. – с.358
4. Веснин В.Р. Менеджмент. – М.: Проспект, 2012. – с.153
5. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента. – СПб: БХВ-Петербург, 2012. – с.207