

УДК 631.15

РОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ WAGES ROLE IN MANAGEMENT OF THE PERSONNEL

Е. В. Дубовая

E. V. Dybovaia

Тольяттинский филиал Московского Государственного
университета Пищевых Производств
The Tolyatti branch of the Moscow State university of Food Manufactures

The personnel - one of the basic components of any enterprise, therefore it is necessary to approach to managerial process by the personnel competently.

To understand behaviour of the person, it is necessary to realise and study its requirements.

At the Russian workers the principle «I work to live, instead of I live to work», and completely to be given to work they are not ready in any way.

В современной экономической литературе принято рассматривать предприятие как социотехническую систему (комплекс взаимосвязанных сегментов материальной, социальной, политической и духовной сфер общественной жизни), основу которой составляют материально-вещественная (техника, технология и т.д.) и кадровая (персонал) составляющие, а персонал — как всю совокупность работников предприятия.

В соответствии с этим необходимо грамотно подходить к процессу управления персоналом. Нужно знать и понимать потребности людей и применять систему эффективного стимулирования. Выполняя определенный объем работы, сотрудник ожидает получение определенного вознаграждения за это. Предвкушение награды и служит стимулом. Разделяют [2, стр. 25]:

- Денежные вознаграждения. Деньги являются основной наградой за работу для многих людей. Финансовые стимулы могут быть очень действенными. Чтобы сотрудник работал эффективно, он должен быть убежден, что его усилия дают ему хороший шанс на материальное вознаграждение.

- Неденежные вознаграждения. Это мощный стимул для тех, кто рассчитывает на успех. Награды должны быть ценными и связь с результатами выполнения работы была очевидна.

- Признание. Должны быть предприняты определенные меры предосторожности, при внедрении духа соревнования в коллективе. Если награды весомы, то может быть подорвано сотрудничество между людьми.

- Продвижение по службе. Продвижение по службе должно быть связано с результатами выполнения работы, и чтобы работники также воспринимали его как таковое. Кроме того, следует обратить внимание на то, чтобы у членов коллектива были реалистичные ожидания, связанные с продвижением по службе.

- Статус и достижения. Наиболее весомой наградой является ощущение достижения от выполнения полезной работы. Характеристики хорошо организо-

ванной работы нацелены именно на то, чтобы обеспечить это ощущение.

Кроме того, необходимо, чтобы сотрудники четко понимали, что представляет собой хорошо выполненное задание.

Вознаграждения, и заработная плата в особенности, представляют собой в большинстве случаев один из самых значительных аспектов в управлении персоналом. Деньги важны не только потому, что на них можно что-то купить, но и потому, что они служат показателем ценности сотрудника для организации[2, стр. 26].

Система вознаграждения должна вносить позитивный вклад в эффективную работу всей организации и не должна быть сама по себе причиной каких-либо проблем. Прежде чем сделать вывод, что именно система вознаграждения является причиной определенных возникших в организации проблем (даже в тех случаях, когда это кажется явным), всегда следует взглянуть на ситуацию в целом и определить все факторы, вносящие в нее свой вклад.

Для того, чтобы понять поведение человека, нужно осознать и изучить его потребности. Американский психолог А. Маслоу в своей работе Теория человеческой мотивации расположил потребности человека в иерархическом порядке, чтобы мотивировать человека к труду, необходимо активизировать следующий, более высокий уровень. В общем виде модель трудовой мотивации можно представить как (рисунок 1)[1]:



Рис. 1. Модель трудовой мотивации

Важным является то, что не потребность движет человеком, а ее неудовлетворенность, значит, при выборе той или иной работы, человеком в первую очередь движет неудовлетворенность базовых потребностей, и как следствие заработная плата выступает решающим фактором при принятии решения[1].

Люди во всем мире в разной степени готовы вкладывать душу в свою работу, и, похоже, в России гораздо меньше, чем в других странах. Глобальное исследование

дование, проведенное агентством Kelly Services в котором приняли участие более 130 тыс. человек из 29 стран, показало, что уровень вовлеченности россиян в рабочий процесс - самый низкий в мире. При этом российские работники более чем коллеги из других стран мотивированы на зарплату и карьерные возможности[3].

Среди главных факторов, которые влияют на приверженность к работе, на первый план во всем мире выходят высокая зарплата и интересная работа. Однако в России два этих фактора еще более значимы, чем в других странах.

Вот и изменить текущему работодателю работники готовы, если на новой месте обещают рост дохода и карьеры. При этом недостаток возможностей для развития и низкая зарплата в России имеют гораздо большее значение, нежели слабое руководство.

У российских работников действует принцип «Я работаю, чтобы жить, а не живу, чтобы работать», и полностью отдаваться работе они никак не готовы. Однако при этом в России, как и во всем мире, увеличивается число трудоголиков.

При этом вышеупомянутые исследования показывают, что только треть работодателей хотели бы иметь в подчинении таких преданных делу сотрудников, так как сомневаются в их адекватности. Врачи трудоголикам как пациентам тоже не рады. Они утверждают, что трудоголизм - это важный показатель больших психологических проблем.

Однако не стоит забывать, что в кризисный период многие россияне стали трудоголиками поневоле. Сотрудники сейчас стараются делать все возможное, чтобы не попасть под сокращение штатов. В обычном же ритме жизни и работы, согласно все тем же исследованиям, россияне работают по принципу «дайте нам интересных задач, но платите хорошо». Скорее всего, отмечают эксперты, это связано с постоянным ожиданием перемен, когда никто особенно не рассчитывает на призрачную пенсию, и все хотят обрести достаток как можно скорее. Это только подчеркивает важность размера зарплаты как главного фактора, который держит российского работника на его месте[3].

Литература:

1. <http://market-pages.ru/orgpovedenie/4.html> – информационный бизнес портал;
2. Воеводин: «Управление персоналом», электронный учебник;
3. Голос России: «Россияне: фактор денег – главное в работе», 7.04.2010.