

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА

Нагорных М.А., студентка гр.СУмоз-201, I курс.
Научный руководитель: Золотухин В.М. Профессор, доктор наук.
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В настоящее время набирает актуальность вопрос улучшения системы мотивации персонала к труду. Важнейшую роль в системе мотивации занимает уровень заработной платы, от которого напрямую зависят желание человека к качественному выполнению своих прямых трудовых обязанностей и его заинтересованность в достижении определенных показателей. Деньги - это один из важнейших факторов мотивации труда, но как эффективно этим фактором управлять - самый главный вопрос.

Особое место в структуре доходов человека занимает заработная плата. Она является основной частью средств, затрачиваемых на обеспечение собственной жизнедеятельности. Заработная плата представляет собой доход, который зависит от результатов трудовой деятельности сотрудников предприятия и распределяется между работниками пропорционально количеству и качеству применяемого труда. [1]

Рассмотрим характерные свойства денежных средств, за счет которых их можно считать самым привлекательным инструментом мотивации:

Во-первых, деньги ненасыщаемы. Чувство избытка денег не происходит, поскольку на них можно приобрести множество разнообразных благ;

Во-вторых, в любой момент времени деньгами можно подкрепить любую деятельность, что делает деньги универсальным мотивационным средством. С их помощью можно стимулировать выполнение работы, ее количество, качество, творческий подход и новаторство;

В-третьих, с помощью денег можно копить на удовлетворение многих потребностей в будущем (покупка автомобиля, отпуск, ремонт и другое). Это рождает чувство безопасности человека, его стабильности, защищенности и уверенности в завтрашнем дне;

В-четвертых, деньги в форме надбавок или специальных премий могут служить средством выражения признания и благодарности сотруднику за проделанный им объем работ;

В-пятых, деньги измеряемы. Таким образом, они служат мерой сравнения с другими людьми. В связи с этим человек либо чувствует себя ущемленным в каких-либо материальных благах, либо наоборот чувствует себя комфортно и уверенно на фоне людей с низким уровнем оплаты труда, приобретает некий социальный статус. В целом, повышение уровня заработной платы также является мерой карьерного роста работников. [2]

Как показывает всеобщая практика, любую деятельность в соответствующий момент можно подкреплять с помощью денег. Тем не менее, ученые уже достаточно давно усомнились во всевластии денег как средства побуждения к выполнению трудовых обязанностей. Если недостаток материального стимулирования может вызывать неудовлетворенность работой, то их достаточное количество само по себе не приносит длительного чувства удовлетворенности. Как отмечает известный американский ученый М. Армстронг, чувство эйфории может быстро исчезнуть, если работники не получают удовлетворения от самой работы. Это особенно актуально для людей, работающих за фиксированный оклад. Такие люди могут испытывать положительные эмоции только при повышении по службе, одобрении их действий, признании заслуг и прочем нематериальном стимулировании.

Учеными и практиками была выявлена следующая закономерность: чем меньше человек зарабатывает, тем важнее для него материальное вознаграждение, уровень его заработной платы. Российская ментальность такова, что большинство среднего и малоимущего населения финансово безграмотны и активно прибегают к услугам кредитных организаций. В связи с этим, работники с высокой потребностью в деньгах зависят не только от каждого полученного рубля, но и, что очень важно в наших российских условиях, от задержек в выплате заработной платы. Таковую группу населения легко замотивировать и побудить к увеличенному объему работы за дополнительную оплату, так как их финансовая зависимость от банка вынуждает использовать любую возможность дополнительного заработка.

Низкооплачиваемым работникам особенно важно видеть прямую связь между своими усилиями и величиной денежного вознаграждения. В таком случае руководитель должен следить за строгой зависимостью между усилиями работника и оплатой его труда. Такие сотрудники с высокой потребностью в деньгах не особенно любят работать в команде. Зачастую коллег они воспринимают как конкурентов. Тем не менее, руководить рассматриваемым типом сотрудников гораздо проще: люди с подобной мотивацией готовы терпеть любую монотонную работу, сколько угодно выполнять однотипные задания, ставить работу превыше семьи и собственных интересов. Они примут любые нововведения, указания, ведь для них главное чувство гарантии повышенного материального вознаграждения.

Справедливой является и противоположная сторона: чем больше люди зарабатывают и чем больше они увлечены своей работой, тем меньше их интересуют деньги. Для рассматриваемых работников важна возможность самореализации, возможность контактов с другими людьми, власть, признание и оценка по достоинству проделанной ими работы и возможность влияния на результаты не только своего труда, но и конечные показатели деятельности компании в целом. Тем не менее, рассматриваемым сотрудникам также важен именно уровень заработной платы. Такие работники не позволят себя эксплуатировать, оплата их труда должна быть своевременной и справедливой. Нарушение этого принципа является для них серьезным фактором, снижающим

уровень мотивации к качественному выполнению своих трудовых обязанностей. [4]

Руководителям следует учитывать, что уровень потребности в деньгах у одного и того же человека может изменяться в процессе трудовой жизнедеятельности или вообще иметь ситуативный характер. Повышение потребности в деньгах может быть обусловлено возникновением новых семейных обстоятельств (свадьба, рождение ребенка, болезнь и прочее), появлением дополнительных финансовых обязательств. Кроме того, многие сотрудники значительно теряют свое стремление к росту заработной платы после достижения того уровня заработка, к которому они долго стремились.

Американские психологи, занимающиеся изучением проблематики мотивации труда, отметили, что в результате стабильного материального подкрепления интерес человека смещается с трудовой деятельности на деньги. Другими словами, если работа ранее воспринималась как увлечение, то со временем становится непосредственно способом заработка. Деньги могут подрывать интерес к содержанию и процессу трудовой деятельности, меняя иерархию мотивов личности.

Сравнивая материальное и нематериальное стимулирование Боб Нельсон и Питер Экономи обращают внимание на различное восприятие сотрудниками подобных влияний. Получение денежного вознаграждения рассматривается работниками как право, а нематериальное воспринимается как дар. Регулярные (ежеквартальные, ежемесячные) премии и другие вознаграждения работники вскоре начинают считать частью своей основной оплаты, должным, гарантированным заработком. А полная или частичная отмена премиальных выплат будет восприниматься как наказание со всеми вытекающими из этого демотивирующими последствиями, хоть и отмена премии может быть вызвана рядом определенных причин, связанных с недостигнутыми финансовыми результатами предприятия за отчетный период. [3]

В заключение хочется отметить, что деньги, несмотря на свою важность, достаточно часто не являются решающим мотивирующим фактором. В любом случае, к более качественному и количественному выполнению трудовых обязанностей людей побуждает здоровая рабочая атмосфера, интересное и важное задание. Мотивация персонала должна основываться на оптимальном сочетании материальных и нематериальных методов, максимально учитывать индивидуальные особенности работников, содержание и условия трудовой деятельности. И только в совокупности нематериальное и материальное стимулирование способны повысить мотивацию работников к качественному выполнению своего труда.

Список литературы:

1. Галимова, А.Ш., Галимова, Л.Ф., Тимербулатова, А.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду // Вестник волжского университета им. В.Н. Татищева, 2015 г.: сайт. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-kak-faktor-motivatsii-k-trudu> (Дата обращения: 24.03.2021) – Текст : электронный.
2. Деньги как средство мотивации: сайт. – URL: https://studme.org/86631/menedzhment/dengi_sredstvo_motivatsii (Дата обращения: 25.03.2021) – Текст : электронный.
3. Нельсон Б., Экономисты П., Библия менеджмента / Б. Нельсон, П. Экономисты. – М.: Диалектика-Вильямс, 2006. – 256 с. – ISBN 5-8459-1038-2, 978-5-8459-1038-7
4. Потеряхин, А.Л. Деньги как мотивирующий фактор // Справочник кадровика: сайт. – URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=694> (Дата обращения: 24.03.2021) – Текст : электронный.