

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР ТРУДА

**Т.В. Сергиевич**

Белорусский национальный технический университет, [tascha@bk.ru](mailto:tascha@bk.ru)

Человеческий ресурс является одним из основных и сложнейших компонентов производства. Основой современных процессов развития экономики выступают, прежде всего, отношения по формированию, накоплению и использованию человеческого капитала, поскольку они определяют привлечение в производство новых инвестиций; структурную перестройку предприятий и их техническое переоснащение; внедрение инновационных методов управления, новых технологий и видов изделий; повышение эффективности производства, качества продукции и рыночной восприимчивости; выход на новые рынки сбыта, увеличение прибыли и благосостояния организации в целом. [1] Субъект трудовых отношений является не просто носителем рабочей силы, а носителем человеческого капитала, поскольку каждый субъект трудовых отношений интегрирован в систему социальных отношений на производстве, порождающих действие, что приводит к формированию капитала общения, взаимодействия, взаимного доверия, т.е. социального капитала. [2] При этом важную роль играют следующие особенности человеческих ресурсов:

- 1) Взаимовыгодные двухсторонние отношения «сотрудник–организация», т.к. человек приходит в организацию осознанно, имея определенные цели и ожидая их удовлетворения посредством работы в данной конкретной организации.
- 2) Совершенствование и развитие человеческого капитала организации, а именно обучение персонала, повышение квалификации и заинтересованности в профессиональном росте;
- 3) Индивидуальный подход к каждому из сотрудников.
- 4) Синтез экономических, административных и психологических методов управления.

Таким образом, эффективность управления персоналом достигается при наличии двух факторов, а именно реализации целей организации за счет труда персонала и достижение личных целей и удовлетворенность сотрудника. При этом уровень производительности труда поддерживается и повышается благодаря мотивации персонала, что является ключевым направлением кадровой политики.

Для ранних подходов к проблеме мотивации характерны попытки построить универсальную модель, которую можно было бы применить к любому работнику в любой ситуации. Еще Адам Смит предложил концепцию «экономического человека», в которой деньги обозначил единствен-

ным мотивирующим фактором, т.е. обозначил прямую связь между размерами вознаграждения и трудовыми усилиями работников. [4]

Сильное влияние на представления руководителей о природе трудовой мотивации персонала оказали идеи, высказанные Фредериком Тейлором в начале XX века. Он создал систему научной организации труда, которая основывалась на рационализации процессов труда, а также на повышении трудовой мотивации работника, что достигалось через учет мотивации при отборе работников, а также за счет более четкой увязки результатов труда и получаемого денежного вознаграждения. В качестве главных мотиваторов в рамках этой модели выступают два фактора:

- деньги, которые работник получает за свою работу;
- понимание работником зависимости получаемой им заработной платы от результатов его труда. [4]

В конце 1950-х годов американским психологом Фредериком Герцбергом была создана двухфакторная теория мотивации, которая представляет собой взаимодействие внешних (удерживающих на работе) и внутренних (мотивирующих к работе) факторов, влияющих на мотивацию.

Гигиенические (внешние) факторы непосредственно влияют на удовлетворение физиологических потребностей человека. К ним психолог отнес уровень заработной платы, межличностные отношения в коллективе, политику администрации, условия труда. Ф.Герцберг пришел к выводу, что гигиенические факторы не создают удовлетворенность, а лишь устраняют неудовлетворенность, а, значит, и не могут мотивировать к труду.

Другой ряд потребностей связан с уникальной человеческой характеристикой – способностью к самореализации, к достижениям и психологическому росту. К мотиваторам, по мнению Ф.Герцберга, относятся достижения, признание, содержание работы, ответственность, возможность карьерного роста. Именно эти факторы побуждают человека к эффективной работе. [3]

Таким образом, исходя из теории Ф.Герцберга, заработная плата сама по себе не является мотиватором, если она рассматривается как следствие политики организации, она является лишь гигиеническим фактором, способным снизить неудовлетворенность персонала. Оплата труда может рассматриваться в качестве мотивирующей силы, но лишь в том случае, когда она ставится в зависимость от результатов деятельности работника или является следствием продвижения его по служебной лестнице, т.е. выступает в роли формы признания за выполненную работу. Эти функции заработной платы важно учитывать при построении системы материального стимулирования работников.

Для того чтобы материальная мотивация труда персонала повышала производительность труда, система материальных поощрений должна базироваться на результативных показателях. Необходимо, чтобы сотрудник четко осознавал связь между результатом своего труда и получаемым вознаграждением. Это становится возможным, например, при наличии системы справедливого премирования, дифференцированного подхода к оплате труда работников, а также надбавок. В таком случае заработная плата выступает в качестве мотиватора.

Однако при построении системы эффективной мотивации следует учитывать, что универсальных решений проблемы мотивации персонала быть не может. Каждый человек индивидуален и требует особого подхода. Факторы–мотиваторы влияют на поведение человека опосредованно через внутреннюю «культурную среду». Поэтому всегда следует учитывать психологию сотрудников, а также вырабатывать индивидуальный подход. [3]

#### **Список использованных источников:**

1. Базылева, М.Н. Управление человеческим капиталом: микро– и макроэкономические аспекты / М.Н. Базылева // Экономика и управление. — 2013. — № 1 (33). — С. 34—39.
2. Базылева, М.Н. Трудовые отношения на современном этапе и развитие дискриминации в сфере труда / М.Н. Базылева // Экономика и управление. — 2012. — №1(29). — С. 102–108.
3. Богословский, А.А. Когда не срабатывает теория Герцберга / А.А. Богословский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.bizeducation.ru/library/management/hrm/motiv/6/motiv\\_bogoslovskii.htm](http://www.bizeducation.ru/library/management/hrm/motiv/6/motiv_bogoslovskii.htm) – Дата доступа:05.09.2014.
4. Конспект лекций по мотивации трудовой деятельности по материалам журнала “Управление персоналом” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.bsu.by/Cache/pdf/428083.pdf](http://www.bsu.by/Cache/pdf/428083.pdf) – Дата доступа:04.09.2014.