

# СКОЛЬКО СТОИТ... ЧЕЛОВЕК...

*заработная плата –  
важнейшая часть системы оплаты  
и стимулирования труда*

*Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на производительность работника, персонала. Но при всей своей значимости зарплата не должна оставаться единственным источником дохода.*

**М**еханизм мотивации должен быть достаточно разнообразным с точки зрения используемых средств. Это обеспечивает сильный эффект, итогом которого является рост производительности труда, сокращение затрат и, как следствие, увеличение получаемой прибыли, повышение уровня благосостояния работников.

Правильно подобранный и систематизированный перечень мотивирующих факторов позволит не только существенно повысить результаты работы предприятия, но и улучшить психологический климат в коллективе, достичь разумного сочетания стратегии развития предприятия и потребностей, интересов работников.

Исходя из понимания мотива как внутреннего побуждения и стимула как побуждения внешнего, выделяют понятия мотиваторов и стимуляторов.

Мотиваторы являются внутренними побудительными причинами, заставляющими человека совершать определенные поступки, вести себя определенным образом.

Стимуляторы являются внешними побудительными и нередко принудительными причинами, заставляющими работника выполнять свои

**Аксёнов А.В.**  
*аспирант  
кафедры труда  
и социальной  
политики  
Российской академии  
государственной  
службы  
при президенте РФ*

**механизм  
мотивации должен  
быть достаточно  
разнообразным  
с точки зрения  
используемых  
средств**

обязанности. Типичным стимулятором является заработная плата и материальное вознаграждение. Очень часто ее называют мотиватором работника, но более глубокое рассмотрение показывает ошибочность данного мнения (Ф. Герцберг считал заработок не мотиватором, а гигиеническим фактором). Работники стремятся получать больший заработок не ради самих денег, а для удовлетворения материальных, властных и других потребностей.

Мотивирующие факторы принято делить на две группы: монетарные (денежные) и немонетарные (неденежные).

К монетарной группе относят следующие основные составляющие: заработную плату, участие в прибылях, премии и участие в капитале.

В настоящее время на негосударственных предприятиях практически нет понятия заработной платы как ежемесячной неизменяемой выплаты. В любом случае подразумевается, что существуют ее постоянная и переменная части. Базовая оплата отражает рыночную ценность работника в соответствии с его навыками и компетенцией, переменная же часть направлена на стимулирование усилий для улучшения качества работы. Модифицированные базовые оклады имеют форму сдельной, балльной системы. Переменная часть зависит от изменения качества выполнения работы сотрудником, выхода его трудовых усилий за рамки необходимого объема.

К другим видам материального стимулирования относятся комиссионные выплаты и премии. Комиссионные вознаграждения – это выплаты сотруднику в определенной пропорции от дохода, который он приносит предприятию. Система оплаты может либо полностью строиться по этому принципу, либо сочетать его с фиксированным ежемесячным окладом. В любом случае этот способ денежного вознаграждения устанавливает прямую связь между доходом фирмы и заработком каждого отдельного сотрудника.

Премии представляют собой фиксированные суммы, выплачиваемые работникам сверх базового оклада за значительный вклад в

деятельность предприятия. Основанием для выплаты премии могут выступать: досрочное выполнение намеченного плана, повышение качества работы или выпускаемой продукции, снижение трудоемкости работы, успешное завершение по определенным показателям года, квартала, месяца.

Экскурс в историю экономики России свидетельствует о том, что мотивационные механизмы и формы их реализации неоднократно трансформировались под влиянием изменений в системе общественных отношений. Если до отмены крепостного права преобладали стимулы к труду, основанные на внеэкономическом принуждении, то позже, в период становления капитализма, получили развитие экономические методы стимулирования и побуждения, связанные с вознаграждением и использованием мотивационных механизмов инструментального типа.

В период плановой экономики мотивационное воздействие на трудовую активность работников наемного труда посредством систем вознаграждения за труд стало преобладающим. В 20-30-е гг. прошлого столетия были приняты важные решения в области материального стимулирования, ориентированные на формирование у работников действенных стимулов к эффективному исполнению работы. Их основу составило положение о том, что главной формой материального стимулирования на государственных предприятиях и в учреждениях является заработная плата.

Ведущая роль в ее организации отводилась тарифной системе, которая дифференцировала оплату труда в зависимости от его сложности, условий, значимости сфер приложения и природно-климатических факторов в различных регионах страны. Стимулирующий характер тарифной системы проявляется, прежде всего, в том, что получение определенной ставки или оклада находится в прямой зависимости от выполнения конкретных норм или обязанностей.

Нормативно-правовые акты, действовавшие в дореформенной России, предполагали необ-

***работники  
не стремятся  
получать больший  
зарботок ради  
самих денег***

*экономика труда*



ходимость сочетания государственного регулирования заработной платы посредством тарифной системы и премирования работников для усиления их заинтересованности в результатах труда.

В период перехода к капиталистическим методам хозяйствования в России начал зарождаться рынок труда, что обусловило признание товарного характера рабочей силы. Это определило в качестве основополагающих моментов организации оплаты труда учет не только затрат и результатов труда, но и спроса и предложения на рабочую силу определенного профессионального профиля и квалификационного уровня.

В соответствии со ст. 132 Трудового кодекса РФ, выбор форм и систем заработной платы, установление ее уровня и дифференциации отнесены к компетенции предприятий и организаций. Государство сохранило за собой регулирование минимальных размеров заработной платы, условий и порядка ее индексации, а также системы налогообложения индивидуальных трудовых доходов.

В настоящее время на федеральном уровне устанавливаются лишь условия оплаты работников бюджетных, прежде всего, социально-культурных отраслей, но и эти функции практически уже переданы регионам (субъектам Федерации).

Таким образом, государство последовательно проводит политику отказа от общего государственного регулирования заработной платы, а значит, и от единых принципов управления мотивацией к труду. Такой подход соответствует общей логике экономических реформ. Однако необходимо иметь в виду, что, не будучи «сглажены» государственным регулированием и эффективной социальной политикой, рыночные механизмы порождают неоптимальную систему мотивации.

В период реформ произошло снижение мотивационного потенциала заработной платы. Этому способствовали следующие факторы:

– возникла парадоксальная ситуация: экономика страны направляется в рыночное русло,

**базовая часть  
зарплаты  
отражает  
рыночную  
ценность  
работника**

а один из главных ее элементов – цена рабочей силы как специфического товара – все более отделяется от своей естественной оценки – стоимости;

– необоснованная дифференциация заработной платы по отраслям экономики, профессионально-квалификационным группам и регионам;

– невыплаты заработной платы, существенно снижающие ее значимость в доходах населения.

Отмеченные негативные процессы явились результатом ошибочных представлений о стратегии и тактике ее формирования и регулирования. В начале экономических реформ предполагалось, что государство не должно вмешиваться в этот процесс. Как показали прошедшие годы, это заблуждение. Оно явилось частью общей концепции перехода к рынку на основе саморегулирования всех экономических процессов и максимального устранения государства от управления этими процессами.

Программа действий по выходу из сложившегося положения должна быть направлена на восстановление основных функций заработной платы – воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей. Это приведет к повышению мотивационной роли оплаты труда. В современных российских условиях вопросы материального стимулирования труда и реформирования организации заработной платы являются приоритетными.

### ***Литература***

1. Иванов Ю. Мотивационная соционика // Служба кадров и персонал. – 2006. – №1 – С. 60-64.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. проф. В.И. Шкатулы. – М.: Норма, 2006. – 1056 с.
3. Бизнес в 2006 году. Создание рабочих мест. – М.: Весь мир, 2006. – С. 154.

***в период рыночных реформ произошло снижение мотивационного потенциала заработной платы***