Министерство высшего и профессионального образования РФ

Государственный Университет Управления

####  Институт социологии и управления персоналом

#### Кафедра политической экономии

## Реферат

#####  **Экономические и неэкономические**

#####  **стимулы труда**

Выполнила: студентка группы Реклама 1-3

 Скорбина Юлия

 Преподаватель-консультант

Доцент к.э.н. Погорельская С.В.

#### Москва 2004

#### Содержание

###### Введение

I. Стимулирование труда в древности

II. Моральное и материальное стимулирование труда

 в условиях рыночных отношений.

1. Трудовая мотивация
2. Способы улучшения мотивированности труда
3. Опыт зарубежных стран. Теория мотивации труда на Западе.
4. Мотивация труда сегодня

III. Заработная плата.

1. Сущность заработной платы.
2. Виды, формы и системы заработной платы.
3. Уровень оплаты труда. Номинальная и реальная заработная плата.

Заключение

#### Введение

Жизнь общества сложна и многогранна. Люди занимаются наукой, политикой, музыкой, поэзией, спортом и многими другими видами нужной обществу деятельности. И все же при чрезвычайном многообразии ее видов есть один, наиболее важный, имеющий непреходящее значение для общества вид деятельности – это деятельность по производству материальных благ. С нее начинается история человечества, ею она движется, определяя возможности и степень прогресса во всех других областях общественной жизни.

По мере развития общества накапливались знания о путях повышения эффективности хозяйственной деятельности людей, связанных с созданием материальных благ. Постепенно формировались теоретические представления о рациональных способах организации и ведения хозяйства.

Одним из таких способов является правильное стимулирование труда людей, занятых производством вышеуказанных благ. Именно об этом аспекте экономической жизни общества и пойдет речь в данном реферате.

# Стимулирование труда

в древности.

У мыслителей древности экономической науки как таковой еще не было. В их трудах, записках, трактатах содержаться практические рекомендации, советы по организации, методам ведения хозяйства. Литературные источники, относящиеся к тем временам, представляют собой конгломерат различных знаний о хозяйстве и обществе; это своего рода преддверие обобщений, понятий, категорий, сложившихся намного позже.

На основании изучения истории человеческой деятельности можно предполагать, что экономические и неэкономические поощрения отдельных ее видов существовали всегда, начиная с незапамятных времен, начало которых скрыто в тумане истории. Смысл таких поощрений заключался в стремлении отметить полезность и эффективность определенного вида деятельности со стороны общества, государства, группы людей или одного человека. В разные исторические периоды форма таких поощрений могла быть разной.

В первобытных человеческих племенах, до появления земледелия, основным видом человеческой деятельности являлась добыча пищи: сбор съедобных плодов и ягод, охота, рыболовство. Вероятно, наиболее удачливые сборщики растительной пищи, охотники и рыболовы пользовались уважением своих соплеменников, что являлось моральным поощрением, или же им причиталась большая доля добытого, что указывало на поощрение материальное. Таким образом производилось стимулирование других соплеменников, занимавшихся подобным промыслом.

Развитие скотоводства и земледелия приводит к появлению избыточного продукта (запасы еды, мяса и т.д.). Появились люди, не занимавшиеся непосредственно добычей питания, - ремесленники. Они производили изделия, облегчавшие жизнь и работу, обменивая их на необходимую пищу и другие товары. Те из них, что производили товары лучшего качества, пользовались большей популярностью и при обмене могли получить большую долю нужного им продукта.

С появлением избыточного продукта немедленно нашлись желающие его изъять – забрать силой или получить добровольно. Стала необходимой его охрана, благодаря чему появились первые «воины».

Общество стало структурироваться, образовалась «пирамида власти». Механизм самоорганизации общественных структур, в основе которого лежит принцип сохранения жизни, приводит к образованию все новых и новых таких «пирамид»: профессиональных, религиозных, государственных. Появляется все больше видов человеческой деятельности, каждой из которых присущи свои материальные и нематериальные поощрения.

Успехи Древнего Рима в умножении материального богатства основывались на рабском труде. Источником пополнения рабов были войны. Рим «добивался импорта товаров при помощи меча, а не путем его оплаты продуктом искусной работы».

Для римских патрициев занятия коммерцией, ремеслом, производством, кроме занятий, связанных с землей и земледелием, считались делом недостойным. Основное внимание привлекали вопросы практики хозяйственной деятельности, организации управления земельной латифундией.

Выразителем интересов крупного рабовладельческого хозяйства Древнего Рима был Катон Марк Порций (234-149 до н.э.) – автор трактата «О земледелии». Он писал об обязанностях вилика (управителя); об организации труда рабов – необходимости проверить, выполнены ли работы своевременно, об их поощрении и наказании; о работах в дождливую погоду и по праздникам; об уходе за посевами и скотом; о постройках и сельскохозяйственных орудиях. Из его работ мы узнаем много нового, неизведанного о жизни общества того времени, и, в частности, о древних видах стимулирования труда.

Во времена рабовладельческого строя «верховный правитель» государства мог морально поощрить своего удачливого военачальника, повысить его в должности, сделав наместником части империи. Кроме того, он оказывал и материальные поощрения в виде передачи ему земельных наделов и рабов. Удачливый военачальник же, захватив «вражеский город», осуществлял грабежи сначала в интересах императора, а потом - в интересах войска, что можно рассматривать как материальную стимуляцию своих подчиненных.

Одной из особенностей Древнего Рима были экономические отношения, которые стали строиться не на традициях или обычаях, а на нормах права, что явилось впоследствии главным историческим достижением Римской империи.

Экономические воззрения мыслителей восточных цивилизаций – Китая, Индии, Ирана – органично связаны с особенностями хозяйственного строя этих стран, созданием государственных образований еще в период слабого развития рыночных отношений. Важную роль в эволюции Востока сыграла природная среда, сложившиеся традиции и обычаи, жестокая регламентация форм и методов хозяйственной деятельности, обеспечивающая социальный порядок и нередко тормозившая прогрессивные сдвиги в развитии производства.

Экономические идеи в древнеиндийском обществе имели под собой традиции кастовой и производственной регламентации, опиравшиеся на религиозно-предписывающие основы. Религия и государственная власть оказывали существенное воздействие на формы общинного устройства, способствовали консервации безденежного обмена, регламентировали организацию ремесел, ведение торговых операций, моральное и материальное стимулирование.

Вся история древности и средневековья полна примеров использования обществом того времени экономических и неэкономических поощрений в различных областях человеческой деятельности, начиная от открытия и захвата новых земель и заканчивая поиском мифического философского камня алхимиками.

Отметим, что непосредственными исполнителями этих человеческих деяний чаще всего двигало стремление к наживе и обогащению. Наряду с этим, людям было присуще стремление к открытию новых знаний, авантюризм, тщеславие и стремление к власти. Во имя этих целей они совершали великие открытия, великие подвиги и великие преступления. Впрочем, этих людей нельзя осуждать с позиций сегодняшних моральных ценностей, ибо они изменились, стали другими, как изменилось и само общество. Можно отметить только одно: экономические и неэкономические поощрения – со стороны ли общества, государства, определенных групп людей или отдельных личностей – до сих пор являются мощным стимулом человеческой деятельности, что подтверждено всем ходом истории.

Моральное и материальное стимулирование труда

 в условиях рыночных отношений.

I. ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ.

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед промышленными предприятиями встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспосабливая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора.

 Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

 Мотивационные аспекты управления трудом получили широкое применение в странах с развитой рыночной экономикой. В нашей стране понятие мотивации труда в экономическом смысле появилось сравнительно недавно в связи с демократизацией производства. Ранее оно употреблялось, в основном, в промышленной экономической социологии, педагогике, психологии. Это объяснялось рядом причин. Во-первых, экономические науки не стремились проанализировать взаимосвязь своих предметов с названными науками, и, во-вторых, в чисто экономическом смысле до недавнего времени понятие «мотивация» заменялось понятием «стимулирование». Такая усеченность понимания мотивационного процесса приводила к ориентации на краткосрочные экономические цели, на достижение сиюминутной прибыли. Это разрушительно действовало на потребностно-мотивационную личность работника, не вызывало заинтересованности в собственном развитии, самосовершенствовании, а ведь именно эта система сегодня является наиважнейшим резервом повышения эффективности производства.

 **Трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.**

 Это определение показывает тесную взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанную на том обстоятельстве, что управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе как необходимый элемент согласование целей объекта и субъекта управления. Результатом его будет трудовое поведение объекта управления и в конечном итоге определенный результат трудовой деятельности.

 Р. Оуэн и А. Смит считали деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их трактовке, люди - чисто экономические существа, которые работают только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, одежды, жилища и так далее.

 Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

 При рассмотрении мотивации следует сосредоточиться на факторах, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия. Основные из них: потребности, интересы, мотивы и стимулы.

 Потребности нельзя непосредственно наблюдать или измерить, о них можно судить лишь по поведению людей. Выделяют первичные и вторичные потребности. Первичные по природе своей являются физиологическими: человек не может обойтись без еды, воды, одежды, жилища, отдыха и тому подобное. Вторичные вырабатываются в ходе познания и приобретения жизненного опыта, то есть являются психологическими потребности в привязанности, уважении, успехе.

 Потребности можно удовлетворить вознаграждением, дав человеку то, что он считает для себя ценным. Но в понятие «ценность» разные люди вкладывают неодинаковый смысл, а, следовательно, различаются и их оценки вознаграждения. Например, состоятельный человек, возможно, сочтет несколько часов отдыха в кругу семьи более значимыми для себя, чем деньги, которые он получит за сверхурочную работу на благо организации. Для работающего в научном учреждении более ценными могут оказаться уважение коллег и интересная работа, а не материальные выгоды, которые он получил бы, выполняя обязанности, скажем, продавца в престижном супермаркете.

 «Внутреннее» вознаграждение человек получает от работы, ощущая значимость своего труда, испытывая чувство к определенному коллективу, удовлетворение от общения и дружеских отношений с коллегами.

 «Внешнее» вознаграждение - это зарплата, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа.

 Мотивационный процесс может быть представлен в виде следующих одна за другой стадий: осознание работником своих потребностей как системы предпочтения, выбор наилучшего способа получения определенного вида вознаграждения, принятие решения о его реализации; осуществление действия; получение вознаграждения; удовлетворение потребности. Стержнем управления на основе мотивации будет воздействие определенным образом на интересы участников трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности.

 Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Необходимо полнее использовать личные цели участников трудового процесса и цели организации.

Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его «внутреннюю» цель и далее в его «внутренний» план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия.

Для решения этой задачи необходимо создание механизма мотивации повышения эффективности труда. Под этим подразумевается совокупность методов и приёмов воздействия на работников со стороны системы управления предприятий, побуждающая их к определенному поведению в процессе труда для достижения целей организации, основанной на необходимости удовлетворения личных потребностей.

II. СПОСОБЫ УЛУЧШЕНИЯ МОТИВИРОВАННОСТИ ТРУДА

Рассмотрим способы улучшения мотивации труда. Они объединяются в пять относительно самостоятельных направлений:

1. Материальное стимулирование.

2. Улучшение качества рабочей силы.

3. Совершенствование организации труда.

4. Вовлечение персонала в процесс управления.

5. Моральное стимулирование.

Первое направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда. Оно включает в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности и прибыли предприятия.

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда.

Хотя труд в нашей стране, в отличие от высокоразвитых стран, на сегодняшний день рассматривается, в основном, лишь как средство заработка, можно предположить, что потребность в деньгах будет расти до определенного предела, зависящего от уровня жизни, после которого деньги станут условием нормального психологического состояния, сохранения человеческого достоинства. В этом случае в качестве доминирующих могут выступить другие группы потребностей, связанные с потребностью в творчестве, достижении успехов и другие. Для руководителя очень важно умение распознавать потребности работников. Потребность более низкого уровня должна удовлетворяться прежде, чем потребность следующего уровня станет более значительным фактором, определяющим поведение человека.

 Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

Следующее направление улучшения мотивации - совершенствование организации труда - содержит постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшению условий труда.

Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение служит мотивирующим средством для работника.

Расширение трудовых функций подразумевает внесение разнообразия в работу персонала, то есть увеличение числа операций, выполняемых одним работником. В результате удлиняется рабочий цикл у каждого работника, растет интенсивность труда. Применение данного метода целесообразно в случае недозагруженности работников и собственного желания их расширить круг своей деятельности, в противном случае это может привести к резкому сопротивлению со стороны работников.

Обогащение труда подразумевает предоставление человеку такой работы, которая давала бы возможность роста, творчества, ответственности, включения в его обязанности некоторых функций планирования и контроля за качеством основной, а иногда и смежной продукции. Данный метод целесообразно применять в сфере труда инженерно-технических работников.

Для массовых рабочих профессий лучше всего использовать производственную ротацию, которая предполагает чередование видов работы и производственных операций, когда рабочие в течение дня периодически обмениваются рабочими местами, что характерно преимущественно для бригадной формы организации труда.

Улучшение условий труда - острейшая проблема сегодняшнего дня. На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности.

Следует отличать еще одну сторону этой проблемы - низкая трудовая культура самих работников. Длительное время, работая в неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, человек не умеет, да и не хочет правильно организовывать свое рабочее место. В последнее время на наших передовых предприятиях в качестве эксперимента стали внедряться японские методы управления производством, одним из которых является повышение его культуры. Соблюдение пяти принципов работы является одним из элементов трудовой морали.

1. Ликвидировать ненужные предметы на рабочих местах
2. Правильно располагать и хранить нужные предметы
3. Постоянно поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте
4. Постоянная готовность рабочего места к проведению работы
5. Усвоить дисциплину и соблюдать перечисленные принципы

Состояние рабочего места оценивается ежедневно при проверке побальной оценки на соответствие его содержания указанным правилам. Рабочие прямо заинтересованы в постоянном поддержании в хорошем состоянии своего места, так как в этом случае увеличивается на 10% тарифная часть его заработка. Применение такой системы позволяет повысить уровень культуры производства и способствует росту производительности труда.

III. ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН.

ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ЗАПАДЕ.

В практике американских фирм «Форд», «Дженерал Моторс» и других используются различные методы мотивации и гуманизации труда. Многие из них связаны с материальным поощрением. Часто применяют так называемые аналитические системы заработной платы, особенность которых - дифференциальная оценка в баллах степени сложности выполняемой работы с учётом квалификации исполнителей, физических усилий, условий труда и другие. При этом переменная часть заработной платы, которая выступает в качестве награды за повышение качества продукции, рост производительности труда, экономию сырья достигает 1/3 зарплаты. Используются различные формы участия рабочих в распределении прибыли. Для решения производственных задач формируются кружки качества и совместные комиссии рабочих и администрации, принимающие решения о материальном поощрении рабочих в зависимости от вклада, в том числе в повышении производительности труда.

Материальное поощрение практикуется в различных видах. Большое распространение в британских фирмах получило поощрение в форме подарков. Так, в компании «British Telecom» награждают ценными подарками и туристическими путёвками. Процедура награждения проводится в соответствии с достигнутыми успехами: на рабочих местах, на публичных мероприятиях и празднованиях. Это позволяет популяризировать достижения в области повышения эффективности работы ее качества, которые прежде оставались незамеченными.

Применяемые промышленными фирмами системы мотивации работников путем продвижения их по службе можно свести к ротации с учетом личных качеств и стажа работы. Первое чаще применяется на предприятиях США, второе характерно для Японии.

Одной из форм мотивации, нашедшей широкое применение в практике зарубежных и отечественных предприятий стало внедрение гибких графиков работы. В государственных учреждениях графства Оксфордшир (Великобритания) в начале 90-х годов в экспериментальном порядке введена новая форма организации труда, дающая служащим значительную степень свободы - возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома, в зависимости от конкретных обязанностей сотрудника и договоренности между ним и его руководителем. В некоторых случаях количество часов, проводимых в учреждении, оговаривается заранее. Могут быть назначены конкретные часы сбора всех сотрудников подразделения для обмена информацией, ознакомление с новыми заданиями. Такой режим рекомендуется и руководителям. Так, контракт начальника бухгалтерии одного из учреждений предполагает следующее распределение рабочего времени: 75% (30 часов в неделю) - в учреждении, 25% (10 часов в неделю) - в домашних условиях. Начальник бухгалтерии дома в основном работает на компьютере, проверяет цифровые данные финансовых документов, а в учреждении участвует в совещаниях и занимается другой работой, требующей контакта с сотрудниками.

Работа, которая выполняется только дома за компьютером, называется телеработой. Основной ее недостаток - изоляция, однако, для некоторых категорий работников, к тому же обременённых семейными обязанностями, предпочтительнее именно такая форма организации труда.

Эксперимент оправдал ожидания и был подхвачен другими компаниями. Фирма «British Telecom» прогнозирует, что в ближайшем будущем телеработой будет занято около 15% рабочей силы. Если этот прогноз оправдается, будет получен колоссальный эффект: количество автомобилей на дорогах сократится на 1.6 млн. единиц, бензина будет сожжено на 7.5 млрд. литров меньше, фирмы сэкономят по 20 тыс. фунтов стерлингов (около 33 тыс. долларов) в год на каждом сотруднике, а сами сотрудники будут в среднем экономить по 750 фунтов стерлингов в год на бензине и дорожных расходах.

На Западе существует множество теорий мотивации труда. К примеру, теория Д. Мак-Киеланда делает упор на потребности высшего уровня: власть, успех, причастность. У разных людей может доминировать та или иная из них. Люди, ориентированные на власть, проявляют себя как откровенные и энергичные индивидуумы, стремящимися отстаивать свою точку зрения, не боящиеся конфликтов и конфронтации. При определенных условиях из них вырастают руководители высокого уровня.

Люди, у которых преобладает потребность в успехе, как правило, не склонны к риску, способны брать ответственность на себя. Таким людям организация должна предоставлять большую степень самостоятельности и возможность самим доводить дело до конца.

Мотивация на основании потребности в причастности характерна для людей, заинтересованных в развитии личных связей, налаживании дружеских отношений, оказании помощи друг другу. Таких сотрудников следует привлекать к работе, которая даст им возможность широкого общения.

Известный ученый в области лидерства Д. МакГрегор, выделяя два основных принципа влияния на поведение людей, сформулировал «теорию X» и «теорию Y».

«Теория X» - это авторитарный тип управления, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю. Согласно этой теории люди изначально не любят работать, поэтому их следует принуждать, контролировать, направлять, угрожать наказанием, чтобы заставлять трудиться для достижения целей организации. Средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он избегает ответственности.

«Теория Y» основана на демократических принципах делегирования полномочий, обогащения содержания работы, улучшения взаимоотношений, признании того, что мотивацию людей определяет сложная совокупность психологических потребностей и ожиданий. Демократический руководитель считает, что работа человека, естественное состояние, и «внешний» контроль не главное и не единственное средство воздействия, работник может осуществлять самоконтроль, стремиться к ответственности, склонен к самообразованию и изобретательности.

IV. МОТИВАЦИЯ ТРУДА СЕГОДНЯ.

Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов.

Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно обеспечить высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд, в том числе:

- признавать ценность работника для организации, предоставлять ему творческую свободу;

- применять программы обогащения труда и ротации кадров;

- использовать скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома;

- устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую компанией, в которой они работают;

- предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путёвками, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка, автомашин и так далее.

 Попытаемся сформулировать мотивирующие факторы организации труда, которые ведут к удовлетворению потребностей высших уровней.

 На своём рабочем месте каждый хочет показать, на что он способен и что он значит для других, поэтому необходимы признание результатов деятельности конкретного работника, предоставление возможности принимать решения по вопросам, относящимся к его компетенции, консультировать других работников.

 На рабочих местах следует формулировать мировоззрение единой команды: нельзя разрушать возникающие неформальные группы, если они не наносят реального ущерба целям организации.

 Практически каждый имеет собственную точку зрения на то, как улучшить свою работу. Опираясь на заинтересованную поддержку руководства, не боясь санкций, следует организовать работу так, чтобы у работника не пропало желание реализовать свои планы.

По тому, в какой форме, с какой скоростью и каким способом работники получают информацию, они оценивают свою реальную значимость в глазах руководства, поэтому нельзя принимать решения, касающиеся изменений в работе сотрудников без их ведома, даже если изменения позитивны, а также затруднять доступ к необходимой информации. Информация о качестве труда сотрудника должна быть оперативной, масштабной и своевременной.

Работнику нужно предоставлять максимально возможную степень самоконтроля.

Большинство людей стремится в процессе работы приобрести новые знания. Поэтому так важно обеспечивать подчиненным возможность учиться, поощрять и развивать их творческие способности.

Каждый человек стремится к успеху. Успех - это реализованные цели, для достижения которых работник приложил максимум усилий. Успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если подчиненным, добившимся успеха, делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице.

# Заработная плата

Вопрос о заработной плате относится к числу фундаментальных проблем экономической науки. Заработная плата служит основным источником дохода для большинства трудящихся, и ее движение оказывает непосредственное воздействие на воспроизводство рабочей силы, на жизненный уровень рабочего класса.

# I. сущность заработной платы

# В экономической теории существует две основные концепции определения природы заработной платы:

# а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируется под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения; б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами – спросом и предложением, под влиянием которых и происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

**Заработная плата как цена труда**.

Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо.

А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть естественную заработную плату. Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и рабочей силой и поэтому под естественной заработной платой понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме того, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Рикардо, исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом «убывающего плодородия почв» и законом народонаселения. На основе первого закона Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата.

На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы.

 В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, что ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила».

Эта концепция была разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости.

Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве пены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивается процесс воспроизводства рабочей силы.

К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

# II. виды, формы и системы

# заработной платы.

 К видам заработной платы относят основную и дополнительную заработную плату. Основная заработная плата начисляется работнику за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.д.

            Дополнительная оплата – это выплаты, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и т.п.

 На практике применяются две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

            Повременная заработная плата устанавливает размер вознаграждения в зависимости от проработанного  времени. В этом случае подсчитывается величина оплаты за час, день, неделю, месяц и умножается на проработанное время.

##             Почасовая ставка оплаты труда рассчитывается  путём деления установленной  величины заработной платы на нормированное число часов труда.

Повременная заработная плата обычно применяется на работах, где преобладает строго установленный технологический режим. Например, в массово-поточном производстве выработка рабочих и темп их труда зависят от скорости движения конвейера. В ещё большей степени это относится к автоматизированному производству и производству с преобладанием аппаратурных процессов (химические технологии, термическая обработка и т.п.) Выгода от применения повременной заработной платы для бизнесменов связана, прежде всего, с тем, что она позволяет легче повышать интенсивность труда без увеличения его оплаты.

            Особенно выгодно применять почасовые ставки заработной платы,

поскольку в этом случае оплачивается не дневная или недельная стоимость рабочей силы, а только фактически отработанное число часов. Когда хозяйственное положение ухудшается, предприниматель может сократить общее время труда работника по сравнению с первоначально намеченной его продолжительностью.

Производной от повременной является сдельная, или поштучная

заработная плата. Её величина зависит от объёма  выпущенной продукции.

Эта зависимость устанавливается с помощью поштучной расценки.

            Расценки рассчитываются так. Исходными данными служат часовая (или дневная) цена труда и нормируемое  количество продукции, которое человек, работающий со средней интенсивностью и средней искусностью, изготавливает за час (или день). Поштучная расценка  исчисляется  путём деления часовой  (дневной) цены труда на норму выработки - число штук, которое необходимо при нормальных условиях выработать за час или день.

 При сдельной зарплате прямо устанавливается мера интенсивности (напряженности)  труда рабочего. Это делается с помощью нормы выработки объёма продукции, подлежащей изготовлению рабочим в течение определённого времени. Такие  нормы выработки подлежат оплате в определенном  размере. Личный интерес побуждает человека трудиться более напряжённо, чтобы выпустить больше изделий и тем самым увеличить свой дневной заработок.

            Сдельная заработная плата наиболее широко применяется  на предприятиях, где преобладают работы с высокой долей ручного труда.

Здесь поощряется  главным образом увеличение количества выпускаемых изделий. В современных условиях в сдельной оплате труда всё больше учитываются и такие факторы, как качество продукции, коэффициент использования оборудования, экономия сырья и материалов. Это сближает

сдельную заработную плату с повремённой.

            Методы нормирования труда, с помощью которых определяется  мера напряжённости труда, стали применяться и для рабочих, получающих повременную зарплату. Сочетание такой формы вознаграждения с принудительным темпом труда, его нормированием, а также  с рядом дополнительных видов премирования  придают повременной оплате многие черты сдельного заработка. Такое сближение двух форм заработной платы прослеживается  в её новейших системах (более подробно разработанных показателях оплаты, учитывающих особенности работы  в различных производственных условиях).

            В условиях развитой рыночной экономики материальное вознаграждение за работу соответствует законам и условиям рынка. Оно ставится в зависимость от степени достижения конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. Так, современные системы заработной платы  учитывают большое количество факторов, которые вытекают из обостряющейся неценовой конкуренции.  Широко распространены премиальные системы, предусматривающие особые вознаграждения  за высокое качество продукции, сбережение материалов и улучшение других конечных результатов производства.  В различных вариантах используется повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, многофакторная, аккордная  и другие разновидности заработной платы.

            При ознакомлении с организацией заработной платы возникает непростой вопрос: почему работникам платят неодинаково?

            Представляется несомненным, что все работники  предприятия, как правило, ежедневно трудятся в течение одинакового времени.

Это обусловлено технологией производства.  Почему же, в таком случае, они не получают равное вознаграждение?

            Дело в том, что люди обладают неодинаковыми физическими и умственными способностями и затрачивают труд различной степени сложности.  Более квалифицированный работник за одно и то же  время  создаёт большую величину стоимости по сравнению с менее квалифицированным. Кроме того, люди трудятся в неодинаковых производственных условиях, подчас наносящих ущерб их здоровью

(работа в ночную смену, в тяжёлых и вредных для здоровья условиях).

Это требует компенсации (возмещения) повышенных затрат рабочей силы.

            Различные уровни оплаты труда устанавливаются с помощью тарифной системы - совокупности нормативов, которые регулируют уровень заработной платы рабочих и служащих.

III. уровень оплаты труда.

номинальная и реальная заработная плата.

###### Величина заработной платы зависит от многих факторов, складывающихся в производстве, в сфере социальных отношений, на рынке. Экономисты условно подразделяют их на рыночные и нерыночные факторы. Прежде всего общий уровень заработной платы в стране зависит от степени развития производственных сил общества. Именно они обеспечивают устойчивый спрос на рабочую силу и соответствующий рост ее оплаты. При этом важно не только, сколько получает работник за свой труд, но и какое количество товаров и услуг он может потреблять. Именно поэтому необходимо различать номинальную и реальную заработную плату.

Первая находит свое отражение в денежной форме, которую получает наемник труда за свой дневной, недельный, месячный труд. Вторая – в форме тех средств существования, которые рабочий может приобрести за свою денежную заработную плату при данном уровне цен. Номинальная заработная плата неуклонно растет, отражая собой как возрастание объема покупок рабочим средств существования, так и общее повышение цен на товары и услуги. Реальная заработная плата находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной – от уровня цен на предметы потребления и платные услуги. В движении реальной заработной платы имеется тенденция к ее повышению, которая, тем не менее, не представляет собой непрерывного поступательного подъема, а сопровождается периодами ее снижения.

Для характеристики уровня и динамики изменения заработной платы необходимо, прежде всего, исследовать динамику реальной заработной платы, поскольку ее движение включает в себя и движение номинальной заработной платы. Динамику реальной заработной платы можно рассматривать в двух аспектах: во-первых, как изменение количества средств существования и услуг, приобретаемых за свою заработную плату, по отношению к базисному году, и, во-вторых, как изменение количества средств существования и услуг по отношению к его потребностям, обусловленными требованиями нормального воспроизводства рабочей силы.

Во многих странах официально подсчитывается «прожиточный минимум», который имеет низший и верхний уровни. Низший уровень определяется стоимостью жизненных средств, рассчитанных на удовлетворение основных физиологических потребностей и некоторых услуг. Верхний – учитывает сверх того и дополнительные затраты на минимальные духовные и социальные запросы.

Для определения «прожиточного минимума» используются различные методы: метод экспертных оценок, социологический метод и др. В постсоциалистических странах получил наибольшее распространение метод «потребительской корзины». В России существуют несколько вариантов расчета данного показателя. Объем потребительской корзины зависит от ведомства, занимающегося этой проблемой: Госкомцен, Министерство труда, Всероссийский центр уровня жизни. Самая минимальная потребительская корзина – в варианте Министерства труда. Ее продовольственное наполнение содержит 50-60 продуктов питания, доля которых в общем объеме прожиточного минимума составляет 68%. На непродовольственные товары приходится около 19%, услуги – более 7%, налоги и платежи – свыше 5%. Рассчитанный таким образом «прожиточный минимум» определяет границу бедности. Стоимость рабочей силы не может сводиться к этому минимуму, а должна обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы, т.е. она включает потребности, порожденные достигнутым стандартом уровня жизни.

На величину реальной заработной платы существенное влияние оказывает спрос и предложение труда. В этом случае величина заработной платы изменяется в соответствии с законами спроса и предложения на рабочую силу. Спрос на труд экономисты называют «зависимым» спросом. Чем больше спрос на труд при данном предложении, тем выше уровень заработной платы. Однако, если предложение труда ограничено по сравнению с другими факторами, происходит рост заработной платы. Этим объясняются ограничения на въезд в страну иностранных рабочих.

В российской экономике только начинаются процессы формирования систем оплаты труда и внедрение мотивационных принципов организации. Возможно, именно этим объясняется столь отстраненная пока позиция государства в защите заработной платы и других денежных доходов от инфляции, в реализации права работников на оплату труда со стороны неплатежеспособных работодателей, в установлении минимальной оплаты труда, обеспечивающей работнику и его семье нормальное существование.

### Заключение

В настоящее время, при переходе к рыночным отношениям, основным мотивирующим фактором работников является желание иметь гарантированную заработную плату. При этом ни интенсивность, ни качество труда в расчет не берутся, преобладает желание иметь спокойную работу с небольшим, но гарантированным заработком, нежели интенсивную работу с высокой оплатой.

Вместе с тем, на рынке труда появляются работники, обладающие достаточным профессионализмом и трудовым сознанием, т.е. люди с хорошей нравственной основой и пониманием труда. Однако шансов найти хорошую работу у них немного из-за возрастного барьера (до и более 50 лет) или отсутствия рекомендаций (в основном у молодых специалистов). Таким образом, и потребности, и мотивация большинства работников нуждаются в дальнейшем изучении и систематизации.

Проведенное исследование проблем формирования механизма мотивации труда с учетом перехода к рыночным отношениям потребовало пересмотреть существующую концепцию трудовой мотивации и позволило сформулировать ряд теоретических выводов и практических рекомендаций.

Для всех наемных работников, независимо от того, владеют или не владеют они акциями предприятия, заработная плата выступает в качестве основного источника дохода. Однако на основе анализа факторов формирования механизма мотивации труда доказана основополагающая роль экономических факторов, в первую очередь отношений собственности. Экономические факторы являются базой, фундаментом при создании механизма мотивации труда. В то же время экономические мотивы всегда связаны с мотивами социальными. В работе показано, что в современных условиях значение социальных факторов имеет тенденцию к постоянному росту, что позволяет сделать вывод о социально-экономической направленности механизма мотивации труда, адекватного рыночным отношениям.

### Список использованной литературы:

1. Бартенев С.А. История экономических учений. М., Экономистъ, 2004.

2. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы. Человек и труд, 1997 №10.

3. Мирская М.И., Дикарева А.Л. Социология труда. М., 1995.

4. Политическая экономия и история экономических учений.

 Под общ. ред. Поршнева А.Г., Денисова Б.А. М., 2004.

5. Современный экономический словарь. Инфра-М, 2004.

6. Социология социологии. История и технологии. М., 1996.

7. Управление персоналом, №5.

8. Экономика предприятия. Под ред. Семенова В.М. М., 1996.