Акбашева Д.М., Унежева Д.В., Байкулова Ф.А., Арова А.Р., Боташева А.Т.

Экономические теории оплаты и вознаграждения

ФГБОУ ВО «Северо-Кавказская государственная академия»

(Россия, Черкесск)

doi: 10.18411/lj-07-2021-37

Аннотация

В данной статье рассматриваются теории влияния оплаты труда и стимулирования на эффективность работы персонала.

Вопрос оплаты и вознаграждения, можно сказать, является наиболее важной частью работы для людей на рабочем месте, поскольку они ожидают вознаграждения или компенсации за приложенные усилия, поэтому работодатели и организации установили регулярные пакеты вознаграждений, чтобы гарантировать, что работники получают зарплату и остаются лояльными к своей работе.

Ключевые слова: заработная плата, ресурсы, управление, спрос, прибыль.

Abstract

This article discusses the theory of the influence of remuneration and incentives on the efficiency of personnel.

The issue of pay and remuneration can be said to be the most important part of working for people in the workplace, as they expect to be rewarded or compensated for their efforts, so employers and organizations have established regular remuneration packages to ensure that employees are paid and remain loyal to their work.

Keywords: wages, resources, management, demand, profit.

Однако на оплату труда влияют многие факторы, и ученые выдвигают теории, объясняющие причины, по которым заработная плата меняется, растет и падает в разных профессиях. Существует экономическая теория, которая определяет фактор спроса и предложения для изменения заработной платы. Здесь спрос на рабочую силу является результирующим эффектом услуг, которые рабочая сила может произвести, а предложение указывает на готовность любого индивида предоставить рабочую силу, которая будет оценена, в определенном диапазоне. Здесь предложение труда, будь оно низким или высоким, создает уровень спроса, то есть чем выше предложение труда, тем ниже спрос и наоборот, и заработная плата определяется этой степенью спроса и предложения, поскольку она является ценой за труд на свободном рынке. Другие теории, однако, появились с попытками дальнейшего объяснения различий в заработной плате и подрывают реальность и применение экономической теории к реальному миру, поскольку концепция спроса и предложения труда и того, как она влияет на уровень заработной платы, может не учитывать другие психологические и социальные факторы, которые также могут влиять на зарплату.

По мнению психологов, люди работают не только ради денег, но и ради других факторов, которые могут быть для них внутренними мотиваторами, таких как потребность в достижениях и обязательствах и т. д., следовательно, для психолога мнение о том, что люди являются простыми рациональными максимизирующими агентами, поставляющими свой труд с единственной целью получения заработной платы, является неадекватным. С другой стороны, социологи утверждают, что колебания заработной платы могут возникать из-за социальных факторов на рынке труда, а не только из-за рыночных сил спроса и предложения.

Вознаграждение включает в себя денежные выплаты, такие как бонусы, участие в прибыли, оплата сверхурочных, вознаграждение за признание и комиссионные за продажи и т. д., а также не денежные льготы, такие как оплачиваемый компанией

автомобиль, оплачиваемое компанией жилье и акции и т. п. Помимо основной финансовой оплаты, сотрудники получают оплачиваемые отпуска, больничные, отпускные и медицинскую страховку, отпуск по беременности и родам, бесплатный проезд, пенсионные пособия.

Премирование работников является жизненно важной частью принятия решений по управлению человеческими ресурсами, поскольку она помогает поощрять сотрудников и повышает эффективность организации. Компенсационные пакеты с хорошей оплатой труда и льготами помогают привлекать и удерживать лучших сотрудников. Работники считают пакет оплаты труда справедливым, когда сумма заработной платы покрывает основные расходы на проживание, идет в ногу с инфляцией, оставляет немного денег для сбережений (возможно, для выхода на пенсию) и отдыха, и со временем происходит прирост.

Управление человеческими ресурсами занимается определением адекватного и справедливого вознаграждения сотрудников в организации. УЧР используют такие методы, как оценка работы и служебная аттестация для определения вознаграждения.

Факторами, которые учитываются при определении вознаграждения персонала, являются его основные потребности, требования к рабочим местам, правовые положения, касающиеся минимальной заработной платы, платежеспособность организации, уровень заработной платы, предоставляемый конкурентами, характер работы, требуемые навыки, связанный с риском характер условий труда, переговорная сила профсоюза.

Заработная плата и оклады составляют значительную часть общих расходов в большинстве организаций. Следовательно, при определении заработной платы и структуры заработной платы необходимо придерживаться системного подхода, с тем чтобы обеспечить логичную, справедливую и справедливую оплату труда работников.

Термин "справедливость в оплате труда" означает – оплата, соответствующая уровню сложности работы, порученной работнику, означающая, что более трудной должна быть работа (называемая внутренней справедливостью); компенсация работнику в равной степени по сравнению с аналогичными работами на рынке труда (называемая внешней справедливостью) и равная оплата за равные рабочие места (называемая индивидуальной справедливостью).

Вознаграждение может быть определено как деньги, полученные при выполнении работы, а также многие виды услуг и льгот, которые организация предоставляет своим сотрудникам. Компенсация – это системный подход к предоставлению работникам денежной ценности в обмен на выполненную работу. Это может помочь достичь нескольких целей, таких как набор персонала, выполнение работы и удовлетворенность работой. Она также определяется как пакет поддающихся количественной оценке вознаграждений, которые работник получает за свой труд. Он представляет как внутренние (психологические установки, возникающие в результате выполнения работы), так и внешние (включая как денежные, так и не денежные) вознаграждения. Термин "компенсация" относится ко всем формам финансовой отдачи и материальных выгод, которые работник получает в рамках трудовых отношений. В эпоху глобализации, когда бизнес-среда становится все более сложной и сложной, разработка эффективной компенсационной программы для привлечения и удержания талантов является важной функцией организационной эффективности.

Во многих организациях люди, их потребности, мотивы, интересы находятся не на первом месте у руководства. Для них у менеджеров часто не остается времени. Чтобы мотивация и стимулирование персонала положительно влияли на работу персонала и организации необходимо: обучать руководителей мотивационному менеджменту; понимать, что важно для работников. Хорошо организованная информационная политика компании дает возможность работнику почувствовать себя ее частью; поддерживать с работниками обратную связь относительно выполненных

задач и достигнутых целей, а также относительно ошибок; использовать не только материальное, но и нематериальное стимулирование; давать работникам возможность участвовать в выборе методов поощрения; давать персоналу возможность высказать свои мнения, пожелания, предложения или недовольства. Это может быть ящик для анонимных писем или открытая встреча; заменить постоянный контроль и многочисленные согласования на доверие, гибкость и скорость принятия решений; привлекать работников к решению интересных и нестандартных задач; делегировать сотрудникам не только задачи, но и ответственность. Дать им почувствовать свою причастность и важность.

Подводя итог, нужно подчеркнуть, что мотивация является значимым, необходимым и весьма важным фактором развития высокоэффективной экономики. Руководители современных предприятий должны ясно представлять, что без эффективной мотивационной системы нельзя организовать рабочий коллектив, задействовать в полной мере человеческий ресурс и потенциал каждого сотрудника, так как только такому коллективу под силу воплощать поставленные задачи предприятия.

1. Эсаулова И. А. Для чего нужны стимулы анализ действующей системы мотивации.: / И.А. Эсаулова // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2018
2. Якимов В. Н. Стимулирование и мотивация труда в организации:/В.Н. Якимов // ЗПУ. – 2017
3. <https://www.economicsdiscussion.net/human-resource-management/compensation/31888>
4. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/75976/1/frolov_2019.pd

Бавыкина Е.Н., Тузикова С.В., Четверякова Г.И.

К вопросу об устойчивом развитии территорий

*ФГБОУ ВО Алтайский государственный гуманитарно-педагогический
университет имени В.М. Шукшина
(Россия, Бийск)*

doi: 10.18411/lj-07-2021-38

Аннотация

В данной статье рассматривается тема устойчивого развития территорий. Проанализированы различные особенности устойчивого развития, принципы, а также проблемы, связанные с данной темой. Цель исследования - изучение теоретических аспектов и терминологический анализ понятия устойчивость территорий. Задачи исследования: проанализировать и систематизировать научные подходы к пониманию устойчивости предприятия; рассмотреть основные показатели в области устойчивого развития. Следует отметить, что полноценная оценка степени устойчивости должна производиться при использовании «комплексных» методов, состоящих из количественного и качественного анализа экономических показателей. Полученные исследования помогут в дальнейшем разобраться с проблемой развития территорий, методикой оценки устойчивости и т.д., а также выстроить стратегии развития территорий.

Ключевые слова: развитие, устойчивость территории, методика оценки устойчивости территорий, эффективность.

Abstract

This article deals with the topic of sustainable development of territories. Various features of sustainable development, principles, as well as problems related to this topic were analyzed. The purpose of the study is the study of theoretical aspects and a terminological analysis of the concept of stability of territories. Research tasks: analyze and systematize scientific approaches to understanding the sustainability of the enterprise; Consider key