

*А. Н. ГУЦАН*, ассистент, НТУ «ХПИ», Харьков

## **ВЫЯВЛЕНИЕ И СТРУКТУРИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ ВЛИЯЮЩИХ НА ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ**

В работе изучаются вопросы, связанные с оплатой труда. Рассматриваются, структурируются и уточняются факторы, влияющие на заработную плату. Предлагается оригинальная классификация факторов влияющих на заработную плату.

The article deals with questions of the payment of labour. Examined and factors, influencing on an ettlings, are specified. Original classification of factors influencing on an ettlings is offered.

**Ключевые слова:** заработная плата, фактор, воздействие, блок, оплата труда

**Введение.** Исторически заработная плата всегда оказывала существенное влияние на мотивацию работников на протяжении истории развития капиталистического общества. Заработная плата как элемент стимулирующий человека не находится в вакууме, а подвержен постоянному изменению. Следовательно, учёт и изучение этих факторов является важнейшей задачей в исследовании мотивационных процессов на предприятии.

Разработкой теоретических аспектов заработной платы занимались такие учёные как Яковлев Р. А., Карташова Л. В., Виханский О.С. и других [1, 2, 3, 4]

**Постановка задачи.** Целью написания статьи является систематизация и обобщение и графическая интерпретация существующих факторов воздействующих на заработную плату.

**Методология.** Теоретическую и методологическую основу проводимого исследования составили различные труды учёных и авторов, которые изучали заработную плату. Информационной базой для проведения исследования являются издания, учебники, учебные пособия, а также ресурсы глобальной сети Internet. В рамках статьи использовались методы анализа, систематизации и обобщения.

**Результаты исследования.** Классификация факторов воздействующих на заработную плату, которая осуществляется в данном исследовании, имеет целью обобщить их, а так же показать всесторонность и комплексность их воздействия. Данная классификация на основании доработки и систематизации автором показана на рисунке 1 [1, 2, 3, 4, 5].

Классическим в менеджменте является разделение факторов влияющих на предприятие – на внутренние и внешние, а, следовательно, и факторы влияющих на формирование заработной платы – так же можно разделять на таковые.

Все внутренние факторы воздействия на заработную плату предлагается разделить на следующие агрегированные блоки:

- 1) факторы связанные непосредственно с работником;
- 2) факторы связанные с коллективом (в рамках предприятия в котором осуществляет свою трудовую деятельность работник);
- 3) факторы влияния зависящие от предприятия.

Именно такой уровень детализация в исследовании позволит полностью и однозначно показать необходимость и сложность учёта факторов воздействующих на заработную плату.

Под факторами связанные непосредственно с самим работником автором понимается система факторов и показателей, на которые работник может повлиять и осуществить действия по их реализации самостоятельно.

Следующим агрегированным блоком является факторы, на которые может повлиять коллектив. Факторы данной группы, в основном, сводятся к морально – психологическому воздействию на работника, а так же ориентированы на связь работника с социумом, в котором он осуществляет свою трудовую деятельность.

Последним выделенным фактором является факторы, воздействующие на заработную плату контролируемые со стороны предприятия. Под ними автором понимаются факторы, которые организационно осуществляет предприятие и влияющие на предыдущие два блока и обеспечивающие реализацию целей предприятия по производству и реализации товаров и услуг через стимулирующую роль различных воздействий, организацию трудового процесса, а так же заработной платы, различного рода доплат. Нормативно данный блок может выражаться в таком документе, действующем на предприятии, как «Положение о премировании».

Приведенные выше агрегированные блоки внутренних факторов рассматривались в рамках предприятия.

Так же необходимым является разделение факторов на среду прямого (непосредственного воздействия) и косвенного воздействия [1]. Даная группа факторов комплексно воздействуют на предприятие, и опосредованно уже на работника. В рамках непосредственного воздействия принято разделение на: 1) факторы прямого воздействия - т.е. те факторы, которые действуют на предприятие постоянно и от них зависят конкретные действия руководства предприятия в конкретный период времени; 2) не прямого воздействия – т.е. такие, которые предприятие не может не учитывать при организации своей работы и заработной платы (к примеру, не учёт фактора инфляции и корректировки оплаты труда, соответственно, ведёт к полной утере стимулирующей роли зарплаты и социально-психологическому дискомфорту работника).

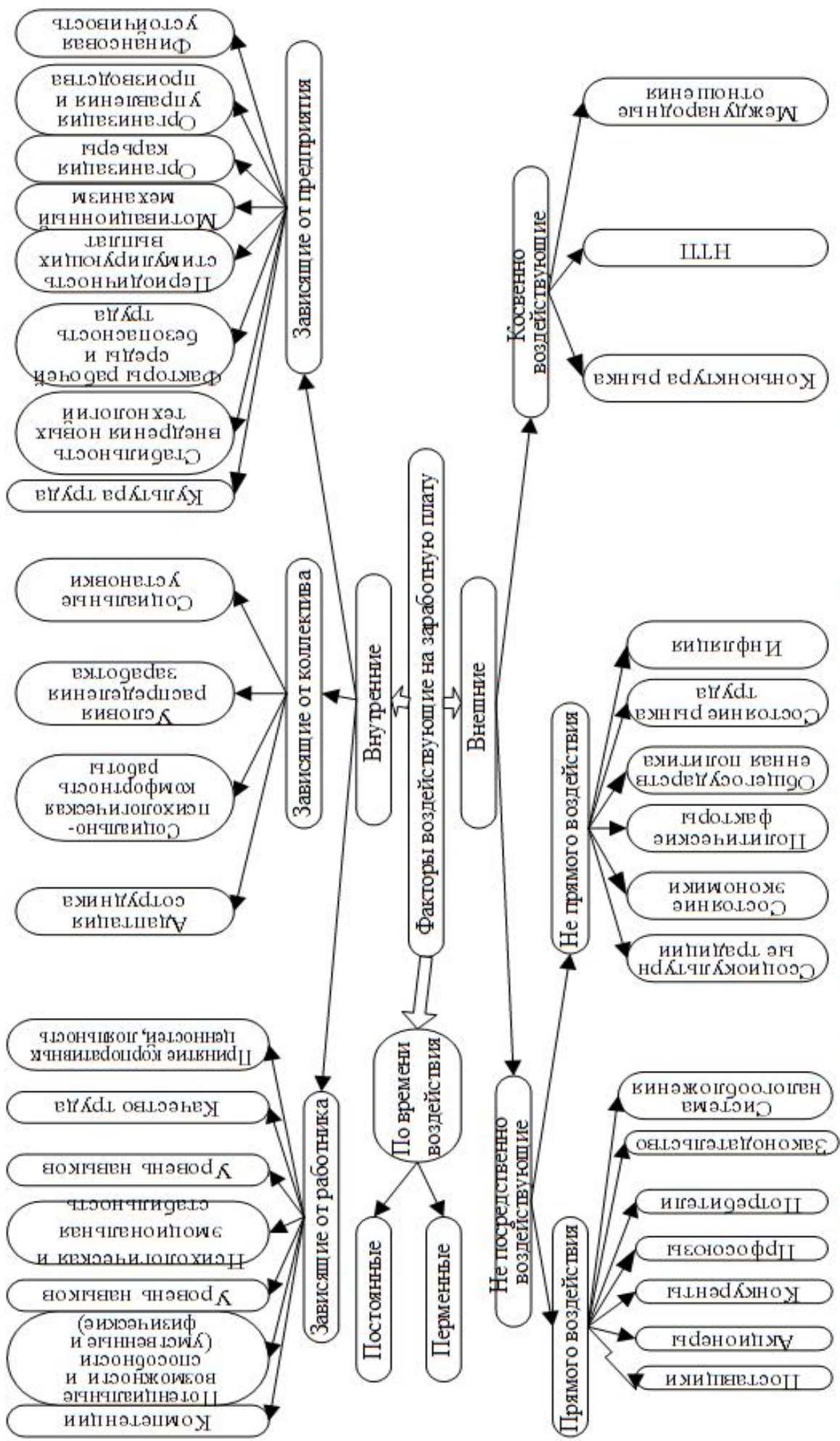


Рисунок 1 – Комплексная схема факторов воздействующих на заработную плату работника

Под косвенно воздействующими факторами рассматриваются факторы, которые не контролируются предприятием и имеют характер объективно – существующих закономерностей (к примеру, НТП – не зависит от предприятия и имеет статус объективного существующего и постоянно протекающего процесса).

Реализуя комплексный подход к рассмотрению факторов воздействующих на заработную плату, так же предлагается рассматривать факторы по критерию времени воздействия фактора. В связи с этим целесообразным автору видется рассмотрение в рамках: 1) постоянного воздействия и 2) переменного (не постоянного воздействия).

Под постоянными можно понимать те факторы, которые не ограничены во времени воздействия, к числу таких относятся факторы прямого воздействия (к примеру, жизнедеятельность предприятия сопряжена постоянно с финансово – хозяйственной деятельностью, которая постоянно регулируется законодательно).

Под переменными понимаются те факторы воздействия, которые характеризуются определённой периодичностью воздействия. Примером таких факторов может служить внедрение новых технологий. При внедрении таких технологий к работнику будут предъявляться более высокие требования, результатом которых станет возрастание его компетенции, уровня навыков и знаний, необходимых для осуществления работы (может осуществляться через обучение или стажировку), что может привести к скачкообразному росту его заработной платы.

**Вывод.** В статье получило дальнейшее развитие систематизация теоретических знаний о заработной плате. Проанализированы и систематизированы существующие факторы, которые воздействуют на изучаемое явление. Выявление и структуризация факторов воздействия на заработную плату позволит организовать её, в современных условиях, более качественно. На основании исследования было предложено усовершенствованное авторское графическое виденье системы влияния факторов воздействующих на заработную плату.

**Список литературы:** 1. Мескон М. Основы менеджмента. М: - Издательство «ДЕЛО». – 1997. – с. 443 2. Осовська Г.В., Осовський О.А. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. - К.: Кондор, 2005.- 860 с 3. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Экономистъ, 2003.— 528 с: ил. 4. Филина Ф. Воздействие на мотивацию факторов внешней и внутренней среды. HR-Portal. [www.hr-portal.ru/node/13841](http://www.hr-portal.ru/node/13841) 5. Карташова Л. В., Никонова Т. В., Соломандина Т. О. Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА - М, 2007. – 384 с.

Подано до редакції 06.04.2009