

## **СУЩНОСТЬ СТРАТЕГИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА**

На сегодняшний момент оплата труда является одним из ключевых элементом мотивации персонала. В зависимости от применяемой работодателем стратегии (или их комбинаций) оплаты труда будет зависеть мотивационная активность работников, а, следовательно, и успешное развитие предприятия.

Основными существующими, на сегодняшний день, стратегиями являются [1]:

- политика равнения на конкурентов;
- политика опережения;
- политика отставания;
- гибкая политика

Политика равнения на конкурентов. Это самая распространенная политика оплаты труда. Задача политики равнения на конкурентов — гарантировать, что затраты организации на заработную плату примерно равны затратам их конкурентов на рынке труда и что ее способность привлекать кандидатов на работу будет примерно равна способности ее конкурентов на рынке труда. Хотя эта политика помогает работодателю избежать повышения цен на продукцию компании, она может не обеспечить конкурентного преимущества компании.

Политика опережения. Политика опережения нацелена на повышение способности организации привлекать и удерживать квалифицированных работников и, соответственно, рост удовлетворенности работников оплатой труда. Она также позволяет компенсировать малопривлекательные стороны работы (частые командировки, тяжелые или вредные условия труда, необходимость переработок и др.).

Политика отставания. Политика отставания направлена на получение конкурентного преимущества за счет снижения цен на товары и услуги

компании, используя уменьшение издержек на заработную плату. Такая политика может помешать компании в привлечении новых работников. Но если отставание в уровне оплаты труда сочетается с обещанием дополнительных выплат или льгот в будущем (например, владение акциями растущей компании, работающей в области высоких технологий), такая комбинация способна повысить показатели работы. Кроме того, отставание от конкурентов по уровню оплаты труда может довольно успешно компенсироваться за счет других факторов (например, интересные задания, удобное местоположение, замечательные коллеги, возможность освоения новых технологий, гибкий график, дающий возможность совмещать работу и личную жизнь).

Гибкая политика. На практике работодатели не ограничиваются выбором одного из трех указанных вариантов. Они могут применять разную политику в отношении разных направлений работы, разных подразделений, которые работают в разных условиях.

Все приведенные стратегии оплаты труда имеют как свои положительные, так и негативные стороны. Применение какой-либо стратегии или их комбинации зависит от целей работодателя и его финансовых возможностей. От удачного и своевременного применения той или иной стратегии (или определенной их комбинации) и будет зависеть приверженность работника компании, а так же материальная заинтересованность.

**Список литературы:** 1. Милкович Дж. Т, Ньюман Дж. М. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала. – М.: Вершина, 2003, с. 249-253.