

## Работната заплата като мотивиращ фактор

**Цена на труда** – разходите, които правят или са склонни да направят работодателите, за да си осигурят необходимия им труд, и доходите, които получават или срещу които са склонни да предоставят работната си сила работниците и служителите, определят цената на труда.

**Работната заплата** е същинската цена на труда, т.е. това което работодателят възмездява за положен труд от работещите и от служителите.

- Преди всичко работната заплата е номинална цена на труда, т.е. тя е определена парична сума;
- Различна е от реалната цена на труда – количеството продукти и услуги, които могат да бъдат купени с нея;
- В цената на труда може да има елементи, които да бъдат доходи в натура ( безплатна храна, облекло, почивка и т.н.)

Колко струва трудът на персонала?

Не е лесно да се установи сложността и тежестта на положен труд.

Трудно е да се прецени кое трябва да се оцени по – високо:

- Образованието и квалификацията, необходими за извършване на работа;
- Психическото натоварване;
- Физическото натоварване;
- Отговорността за успеха на предприятието;
- Условието на труд.

Задача. Въз основа на посочените критерии се опитайте да коментирате възнагражденията на следните видове труд в България по отрасли - 2005 година Статистически справочник

<b>Отрасъл</b>	<b>Средно месечно възнаграждение</b>
Транспорт	4486 лв.
Образование	3873 лв.
Здравеопазване и социални дейности	4044 лв.
Строителство	2983 лв.

Производство на хранителни продукти	3248 лв.
Производство на текстил и облекло	2294 лв.
Производство на химически вещества	4744 лв.
Финансово посредничество, кредит	8186 лв.
Селко, ловно и горско стопанство	2675 лв.

**Извадете сегашните трудови възнаграждения на тези отрасли.**

В практиката съществуват два парадокса: „ парите се плащат“ и „ парите се изработват“.

**Първото противоречие** в целите на ръководството и очакванията на съдружниците е, че персоналът иска да му се плати, а ръководството иска персоналът да си изработи възнаграждението.

**Второто противоречие** е, че ръководството се стреми да плати колкото се може по- малко, а сътрудниците да работят колкото се може по – добре, а от своя страна сътрудниците искат ръководството да им плати повече, но да изисква по –малко от тях.

Работната заплата не може да се приема като единствен мотивиращ фактор – за един съдружник повишение със 100 лв. означава много, а за друг е без значение. Трети се интересува от кариерното развитие и увеличението на заплата няма да го удовлетвори или задържи за дълго във фирмата.

**Пример:**

През последните години много фирми предлагат на служителите си разнообразни по състав и с структура компенсационни пакети, които могат да бъдат различни за всеки отделен служител. Идеята на този тип заплащане е да посрещне в максимална степен индивидуалните потребности на служителя. Фирмата предлага на служителя си „ меню“ или това е така наречената пирамина на заплащането. В зависимост от конкретните си потребности и в рамките на предварително договореното годишно възнаграждение служителят може да избира своето

индивидуално „меню“. „Менюто“, което може да предложи всяка фирма е различно в зависимост от много фактори: тип дейност, стил на управление, корпоративна култура, степен на мотивираност на персонала и други. Компонентите на това „меню“ трябва да бъдат устойчиви.

Основна заплата

Премии

Участие в печалбата

Покупка на акции

Комисионни

Спестовни планове

Безплатна храна

Служебна кола

Разходи за културни  
развлечения

Транспортни разходи

Безплатни медицински прегледи  
фирмата с

Услуги от  
намаление

Финансови и правни консултации

Заеми

Плащане на такси за обучение на деца

Членство в  
обществени  
(спортни организации)

Разходи за телефон

Членство в професионални  
организации

Пенсии

Застраховки живот

Постоянна нетрудоспособност

Временна нетрудоспособност

Частични здравни застраховки

Пълни здравни застраховки

Пътни застраховки и  
застраховки злополука

Задача: В едно предприятие има голямо текучество на кадри. Ръководството на предприятието констатира, че трудовото възнаграждение и социалните мероприятия са на по- високо равнище отколкото при другите предприятия в бранша. Взема се решение да бъдат проведени следните мероприятия:

- Въвеждане на плаващо работно време;
- Възможност за участие на работниците в управлението;
- Въвеждане на работа в екип.

Отбележете какви потребности се стреми да задоволи предприятието с мерките, които взема.