

управления трудом относятся отношения между людьми по их участию в общественном производстве, воспроизводство рабочей силы, непосредственный процесс общественного труда [3, с. 6].

Учитывая комплексный характер и многогранность механизма управления трудом, справедливо будет отметить, что «управление трудом по своей природе требует широкого подхода не только с экономических позиций, но и с позиций политических и социальных, также с учетом задач идеологической и политико-воспитательной работы» [3, с. 9]. Механизм управления трудом позволяет осуществлять планомерную оптимизацию распределения трудовых ресурсов в народном хозяйстве по количественному квалификационному составу, удовлетворяя как потребности экономики в трудовых ресурсах, так и потребности общества.

Список литературы

1. Гичкин, В.Н. Управление трудом. – Л.: ЛДНТП, 1982. – 20 с.
2. Соловьев, А.П. Экономическая и социальная эффективность использования рудовых ресурсов. – Л.: Лениздат, 1979. – 206 с.
3. Телпа, В.И. Управление трудом на этапе развитого социализма. – Рига: МИПКСНХ ЛатвССР, 1981. – 48 с.

УДК 331.101.38

GELD ALS MOTIVATIONSAKTOR ZUR ARBEITSLEISTUNGEN

Сергиевич Т.В., аспирантка

Научный руководитель - Солодовников С.Ю., д-р экон. наук,
профессор

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Eine der größten Fragen im Human Resource Management besteht darin, wie Arbeitgeber ihre Angestellten so motivieren können, dass sie mehr als das erforderliche Minimum leisten. „Das Menschenbild in den Wirtschaftswissenschaften ist nach wie vor von der Annahme geprägt, dass alle Menschen rational und eigennützig sind. Dementsprechend legt

das Standardmodell des homo oeconomicus den Arbeitgebern nahe, ihre Angestellten durch finanzielle Leistungsanreize zu motivieren“ [2, S.2]. Aber immer öfter wurde die Frage von Wirtschaftswissenschaftlern, Psychologen und Soziologen gestellt, ob Menschen mit einem höheren Gehalt sich stärker bei ihrer Arbeit engagieren. Der erste Gedanke wäre, dass die Gehaltshöhe die Arbeitsergebnisse direkt beeinflussen. Aber vielfältige Studien zeigen, dass der Zusammenhang zwischen Gehalt und Zufriedenheit der Arbeitnehmer sehr schwach ausgeprägt ist [3]. Es wurde festgestellt, dass die Korrelation zwischen Gehalt und Gehaltszufriedenheit weniger als 5% beträgt. Man kann schließen, dass selbst die Höhe des Gehalts sehr schwach die Zufriedenheit der Menschen beeinflusst. Für das Management heißt das, dass das höhere Gehalt nicht automatisch zum höheren Engagement der Mitarbeiter führt [5]. Die schnellste Entwicklung der Motivationsforschungen fand in der Mitte des letzten Jahrhunderts statt. Einer der Forscher war Frederick Herzberg, der in den 50er und 60er Jahren des letzten Jahrhunderts die Quellen der Mitarbeitermotivation erforschte. Im Rahmen seiner Forschung teilte Herzberg alle Faktoren, die die Mitarbeitermotivation beeinflussen, in zwei grundsätzlichen Gruppen mit: die Faktoren, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken, und diejenige, die zu Unzufriedenheit führen. „Das Gegenteil von Arbeitszufriedenheit ist nicht Arbeitsunzufriedenheit, sondern keine Arbeitszufriedenheit; ebenso ist das Gegenteil von Arbeitsunzufriedenheit nicht Arbeitszufriedenheit, sondern keine Arbeitsunzufriedenheit“ [1, S. 55].

Die zwei Gruppen von Faktoren waren als Hygienefaktoren und Motivatoren genannt. Im Gegensatz zu den Motivatoren, die zur Erhöhung des Engagements der Mitarbeiter führen, können Hygienefaktoren nach Herzberg nicht oder nur unzureichend die Menschen dazu bringen, härter zu arbeiten. Diese Gruppe von Faktoren, zu der auch die Bezahlung gehört, kann nur Unzufriedenheit auslösen. Für die meisten Mitarbeiter ist die Zufriedenheit mit ihrem Job wichtiger als die Größe der Bezahlung. „Nur ganz bestimmte Formen der variablen Vergütung haben tatsächlich einen motivierenden Effekt: Boni können Anreiz sein, mehr zu leisten. Allerdings nur, wenn sie in einem transparenten System durch eigene Leistung beeinflusst werden können“ [4]. Dieses System muss transparent sein, weil die großen Unterschiede

zwischen den Gehältern der Mitarbeiter ohne reale Gründe nur Neid provozieren und ein schlechtes Klima im Team verursachen können.

Man unterscheidet die kurzfristige und langfristige Motivation. Die Hygienefaktoren, die Herzberg beschrieben hat, können in der Tat auch Mitarbeiter zur effizienten Arbeit motivieren, aber nur für eine kurze Zeit. Das heißt, dass sich die Gehalterhöhung ohne Verbindung zu den realen Arbeitsergebnissen kaum als Motivationsfaktor eignet. Echte Anreize stünden dagegen im direkten Zusammenhang zur Arbeit selbst: den Arbeitsinhalten, der Kompetenz, dem Verantwortungsgrad.

Dazwischen zeigen die Studien, dass eine Lohnerhöhung die Arbeitsleistung auch in dem Fall steigert, wenn sich der Lohn unter dem Lohnniveau befindet, den die Arbeitnehmer als fair empfinden.

Zusammenfassend kann man in der Praxis drei Fälle unterscheiden, bei denen die Gehalterhöhung die Arbeitsmotivation steigern kann. Der erste Fall wäre, wenn das Gehalt sehr eng mit der Arbeitsleistung verbunden ist. Als zweite, wenn die Motivation in der kurzen Zeit beobachtet wurde. Als dritte, wenn das Gehalt zu niedrig ist und wirklich steigert.

Literaturangaben

1. Herzberg, Frederick. Was Mitarbeiter in Schwung bringt // Harvard Business Manager, Heft April. 2003. - S.50-62

2. Marechal Michel, Cohn Alain. Mehr Lohn - mehr Motivation, ein Trugschluss? - Zürich. -2008. – 6 s.

3. Timothy A. Judge, Ronald F. Piccolo, Nathan P. Podsakoff, John C. Shaw, Bruce L. Rich. The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature // Journal of Vocational Behavior. — 2010. — № 77. — C. 157—167.

4. Mitarbeiter sind käuflich, ihre Motivation nicht. Ergebnisse einer aktuellen Studie zur Arbeitsmotivation [URL]. – Zugang: http://www.haygroup.com/downloads/de/Mitarbeiter_sind_kauflich_Ihre_Motivation_nicht.pdf – Abgerufen am 15.09.2015.

5. Tomas Chamorro-Premuzic. Geld ist nicht alles. [URL]. – Zugang: <http://www.harvardbusinessmanager.de/blogs/gehalt-mehr-geld-fuehrt-nicht-zu-mehr-motivation-und-zufriedenheit-a-907448-3.html> – Abgerufen am 15.09.2015.