

KONTROWERSJE WOKÓŁ FINANSOWEGO MOTYWOWANIA PRACOWNIKÓW

(abstrakt)

System wynagrodzeń to jeden z fundamentów polityki personalnej. Prawdę tę dobrze rozumiał Aleksander Rothert poświęcając wiele miejsca w swoich pracach zasadom kształtowania właściwego systemu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie.

W trakcie wystąpienia chciałabym, wychodząc od rozważań Aleksandra Rotherta, zaprosić Uczestników do dyskusji na temat współczesnych kontrowersji związanych z finansowym motywowaniem pracowników. Kontrowersji tych jest bardzo wiele, a w trakcie prezentacji poruszane będą tylko niektóre z nich, które planuję ująć w kilku krótkich pytaniach:

- pieniądze – stymulator czy zabójca motywacji?
- łączenie systemu ocen z systemem wynagrodzeń - dobra czy zła praktyka?
- wynagrodzenie stałe czy wynagrodzenie ruchome - problem dotyczący wyłącznie przedstawicieli handlowych?
- nagrody pieniężne czy nagrody rzeczowe - co robić, gdy teoria rozmija się z praktyką?

BLOK 3: PŁACE, FINANSE I ZASOBY LUDZKIE

Motto 4: *„Zdobyczą ostatnich lat w dziedzinie nauki o sposobach opłacania robotników jest przekonanie, że nie tyle sam system płacy decyduje o osiągnięciu mniej lub więcej korzystnych rezultatów, ile sposób stosowania tego systemu, oparty na znajomości psychologii robotnika”* (Aleksander Rothert) [1, s. 43]

Motto 5: *„Kalkulacja następna jest ważnym działem organizacji. Obok stwierdzenia kosztów własnych produktu, kalkulacja powinna możliwie prędko dawać rezultaty tak ułożone, by pozwoliły trzymać rękę na pulsie przedsiębiorstwa, aby w każdej chwili móc skontrolować, czy wszystko jest w porządku, czy idzie ku lepszemu czy też pogarsza się”* (Aleksander Rothert) [3, s. 4]

[1] Aleksander Rothert, 1921. *Jaki system płacy stosować w dzisiejszych warunkach?* Warszawa: Wydawnictwo „Ligi Pracy”.

[3] Aleksander Rothert, 1934. *Prawidłowa organizacja przedsiębiorstw*, „Przegląd Organizacji” Nr 1, s. 1-6.