



---

**Original Article: IL RUOLO DEI SALARI NELLE RELAZIONI SOCIALI E DEL LAVORO**

**Citation**

Galimova A.Sh., Ilina E.L. Il Ruolo dei Salari Nelle Relazioni Sociali e del Lavoro. *Italian Science Review*. 2015; 1(22). PP. 114-116.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2015/january/Galimova.pdf>

**Authors**

Galimova A.Sh., Bashkir State University, Russia.

Ilina E.L., Bashkir State University, Russia.

Submitted: December 30, 2014; Accepted: January 16, 2015; Published: January 24, 2015

La ragione principale per indurre le persone a lavorare è quello di ottenere un risarcimento materiale per il loro lavoro. Ad oggi, gran parte della Russia dipende dalla forza lavoro pagato, come la principale fonte di reddito e necessaria. Per questo motivo la realizzazione di un efficace sistema di incentivi finanziari è uno degli elementi specifici di un'unica strategia HR.

Le imprese commerciali hanno usato il loro sistema di remunerazione individuale che emana dagli obiettivi di business specifici della strategia aziendale e la gestione. Il sistema di remunerazione è composto da un mezzo per stabilire retribuzione per i dipendenti. Questo sistema è il componente principale delle relazioni industriali ed è in grado di esercitare una forte influenza sull'efficienza dell'impresa e sul gestore rapporto e lavoratori comuni. È ovvio che i salari bassi non sono in grado di motivare elevata produttività. Purtroppo, questa situazione è caratteristica della Russia moderna. La figura 1 mostra il tasso di crescita dei salari nominali in Russia nel 2000-2014, rispettivamente. [1]

La figura mostra che il salario nominale medio in Russia da 14 anni è cresciuta di 14 volte. Nonostante la notevole sospensione dei tassi di crescita economica in salari dei

lavoratori mostrano un trend positivo costante. Il salario nominale medio mensile nella Federazione Russa per il I trimestre 2014 è stato di 30 092.1 rubli., Mentre è aumentata rispetto all'anno precedente del 9,9%.

Salari più alti in media in tutto il paese sono state valutate in 18 soggetti. Lo stipendio più alto ricevuto dalla gente nel territorio del nord e le aree equivalenti che superano 1,8-2,3 volte.

A Mosca, lo stipendio medio è di 56 003.5 rubli. ed è anche tra le regioni leader, prendendo 4 ° posto. A San Pietroburgo, una situazione diversa, lo stipendio medio è di 37 556800. Rub. ed è significativamente dietro Mosca livello salariale di 1,5 volte, e il 12 quindi classificato. Lo stipendio più basso per il I trimestre 2014 è stato maturato nel Territorio Altai - 17 908,5 rubli Repubblica del Daghestan - 17 796,9 e la Repubblica di Kalmykia - 17 742,3 rubli, che è 4 volte meno che in regioni con i salari più alti. [2]

Dopo l'adesione della Federazione russa della penisola di Crimea, formate due completamente nuovo soggetto - una città di rilevanza federale Sebastopoli e Crimea Repubblica. Informazioni sul livello dei salari per il tempo reale ci raggiunge Stato Servizio Statistica dell'Ucraina, che sono

stati tradotti in rubli e ha mostrato meno di 2.5 - 3 volte superiore alla media nella Federazione Russa: 11 676,6 rubli. e 10 923,9 rubli., rispettivamente. Se confrontato con la regione con lo stipendio più basso (Repubblica di Kalmykia), e in questo caso ci sarà un ritardo di Sebastopoli per 34,2%, e per la Repubblica di Crimea sarà 38,4%. [3]

Massimo aumento del livello di retribuzioni I trimestre del 2013 è stato registrato nella Repubblica del Daghestan circa 16,4%, l'incremento minimo nella regione di Vologda è stato del 4,2%. Mosca e San Pietroburgo hanno mostrato circa la stessa crescita del valore dei salari a Mosca è stato del 9,5%, mentre a San Pietroburgo 10,3%.

Analizzando tutti questi dati, si può dire che tutto il paese la situazione è favorevole, nonostante le differenze di reddito.

Il sistema più semplice e più comune di remunerazione che si applica alla maggior parte delle aziende russe è il sistema basato sul tempo. Le persone che lavorano in questo sistema, un pagamento stabile: orarie, mensili e settimanali. Tuttavia, la retribuzione basata sul tempo fornisce la motivazione, è solo necessario per raggiungere una certa qualità di prestazioni. Nel caso in cui è necessario aumentare i parametri di prestazione in misura maggiore in questo caso è necessaria per implementare un grande volume spinto o a migliorare la qualità. Immediatamente dato impulso dovrebbe essere sistemi che sono un'alternativa al pagamento a tempo, compresi quelli basati sulle prestazioni personali.

Il ruolo della remunerazione del lavoro non si basa solo sulla sua quantità e qualità, però, e le aspettative dei lavoratori stessi. Qualsiasi insoddisfazione nel lavoro necessario per essere oggetto di interesse degli studenti nella gestione della società.

Insoddisfatto con il dipendente - è come "piccolo posto" in azienda. Ogni credito rappresenta il valore e la ricompensa - sta valutando i meriti di un fattore. La natura e l'importo del compenso è il prezzo di compensazione, ma il prezzo di merito. I manager devono avere il possesso della capacità di valutare e premiare il merito.

Così, lo stipendio gioca un ruolo enorme nella gestione del personale. Il fattore migliore per motivare i dipendenti a lavorare in modo efficace è una valutazione adeguata della gestione della qualità del loro lavoro. Tuttavia, se questo è soddisfatto con un enorme ritardo e se il lavoro di tutti i dipendenti pagano lo stesso, secondo lo standard non fornisce esito personali (professionale), in questo caso, il successo non vale la pena di aspettare, proprio come la stabilità e aumento di stipendio una tantum una volta per tutti i dipendenti della stessa dimensione. Qualsiasi azienda in base alle sue caratteristiche individuali, le prospettive e le tradizioni bisogno creazione, l'implementazione e il miglioramento continuo del sistema di incentivi che proteggono pienamente gli interessi dei lavoratori e della società nel suo insieme. Qualsiasi azienda in conformità con le sue caratteristiche distintive, le prospettive e le tradizioni hanno bisogno della creazione, l'implementazione e il miglioramento continuo del sistema di incentivi, che soddisfa pienamente gli interessi dei lavoratori e della società nel suo insieme. In questo caso, non è solo incentivi materiali e in volume, e come il più significativo ed efficace sono le probabilità di essere stimoli morali e psicologiche.

**References:**

1. E. Vorobieva. 2014. Accounting. Economic analysis. Yield. Profitability. 538 pp.

Fig.1. Il tasso di crescita dei salari nominali in Russia a partire dal 1 ° gennaio di ogni anno nel periodo dal 2000 al 2014

