

УДК 331.1

Толеш Диас Ержанулы, магистрант,  
Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева,  
Г Петропавловск

Цапова Ольга Александровна,  
доцент кафедры Фим, к.э.н.,  
Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева,  
Г Петропавловск

## КАК ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НАДЗОР ВЛИЯЮТ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ АМЕРИКАНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА В КАИРЕ)

**Аннотация:** Данная статья исследует взаимосвязь между заработной платой, системой надзора и производительностью труда сотрудников. В современном мире эти факторы играют ключевую роль в эффективности работы организаций и достижении их целей. Особое внимание уделяется влиянию различных факторов (пол, возраст, семейное положение) и типов надзора на мотивацию и результативность работников.

**Abstract:** This article explores the relationship between wages, the supervision system and employee productivity. In today's world, these factors play a key role in the effectiveness of organizations and the achievement of their goals. Special attention is paid to the influence of various factors (gender, age, marital status) and types of supervision on the motivation and effectiveness of employees.

**Ключевые слова:** Количественный анализ, демографические переменные, заработная плата.

**Keywords:** Quantitative analysis, demographic variables, wages.

Цель настоящего исследования – изучить, влияют ли заработная плата и надзор за сотрудниками, участвующими в опросе, на повышение их производительности и результативности работы, и какие переменные влияют на их производительность в наибольшей степени. Далее в исследовании изучается, влияют ли демографические данные на результаты.

Исследование основано на следующем исследовательском вопросе:

- 1) как это влияет на производительность?
- 2) как надзор влияет на производительность?
- 3) заработная плата и надзор, которые больше всего влияют на производительность?
- 4) как демография влияет на заработную плату и надзор за производительностью труда?

Статья основана на предположениях, что

- 1 – заработная плата влияет на производительность труда сотрудников;
- 2 – надзор влияет на производительность труда сотрудников;
- 3 – заработная плата влияет на производительность труда сотрудников меньше, чем надзор;
- 4 – существуют демографические различия в (1), (2).

В статье рассматривается только влияние заработной платы и надзора на производительность труда сотрудников и не рассматриваются другие факторы, определяющие производительность и результативность работы, такие как продвижение по службе, сама работа и условия труда. Полученные результаты оспариваются ограничениями метода оценки и первичными данными, полученными в ходе опроса, такими как пропущенные ответы.



Остальная часть статьи состоит из 4 разделов. В разделе 2 рассматривается метод, в разделе 3 – результаты, в разделе 4 – обсуждение полученных результатов, а в разделе 5 завершается исследование.

Исследование основано на количественном анализе влияния заработной платы и надзора на производительность и результативность работы сотрудников, а не на качественном анализе. Влияние заработной платы и надзора на производительность оценивается количественно и объясняется.

Целевой группой для исследования являются преподаватели и непедагогические работники Суньянского технического университета в ранге от старших административных помощников до старших преподавателей. Объем выборки составляет 100 человек, отобранных с помощью удобного метода выборки.

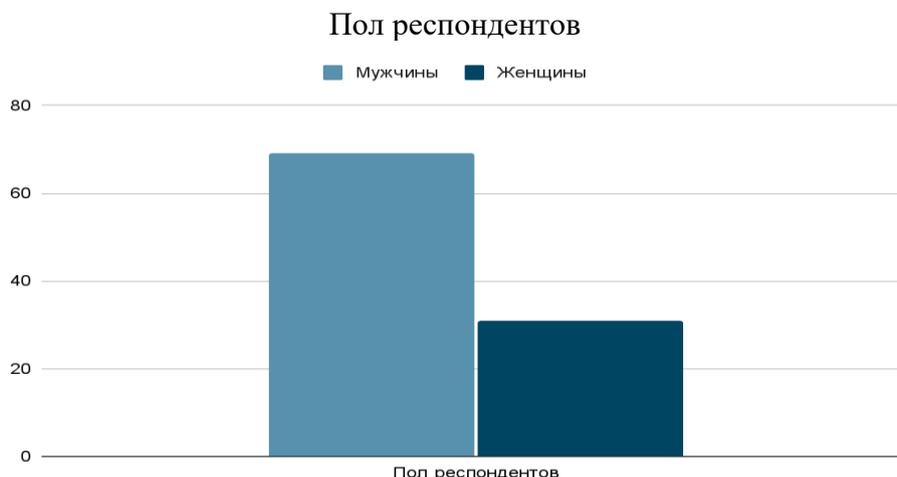
В исследовании использовались первичные данные, полученные от респондентов, участвовавших в опросе, с использованием самостоятельно разработанной анкеты из 10 пунктов с использованием шкалы Лайкерта для ответов о влиянии заработной платы и надзора на производительность труда. Анкеты заполнялись самостоятельно во время работы сотрудников на их рабочих местах.

В исследовании изучается влияние заработной платы и надзора на производительность труда сотрудников, при этом производительность труда сотрудников является зависимой переменной, а заработная плата и надзор – независимыми переменными. Влияние демографических переменных на результаты оценки влияния заработной платы и надзора также рассматривается для определения того, оказывают ли демографические переменные существенное влияние на результаты оценки влияния заработной платы и надзора на производительность.

Стандартный метод регрессии OLS используется для моделирования влияния заработной платы и надзора на производительность труда сотрудников.

Результаты таблица номер 1 показывают, что большинство респондентов – мужчины (69%); большинство из них имеют степень магистра (42%), за которыми следуют лица с высшим национальным дипломом (HND); большинство респондентов – христиане (83%); большинство респондентов относятся к возрастным группам от 28 до 32 лет и старше. 33-37 лет (25%); ранг большинства респондентов – старший административный ассистент (32%), за которым следуют преподаватели; большинство респондентов проработали в учебном заведении 5-10 лет (52%); большинство респондентов состоят в браке (65%); и у большинства респондентов нет семьи. за детьми (37%) следуют те, у кого есть один ребенок.

Таблица 1



Респондентов спросили, положительно ли надзор и заработная плата влияют на их производительность. Результаты показывают, что значительное большинство (72%) респондентов полностью согласны с тем, что надзор влияет на производительность труда. Другие результаты говорят о том, что большинство (50%) полностью согласны с тем, что заработная плата влияет на производительность труда работников.

Результаты показывают, что надзор в большей степени влияет на производительность, чем на заработную плату. Эти результаты научно формализованы путем сравнения средних значений ответов респондентов и представлены. Результаты показывают, что надзор влияет на производительность труда больше, чем на заработную плату, поскольку средний показатель для надзора, равный 3,786, выше, чем для заработной платы, равной 3,527.

Было изучено влияние демографических переменных на результаты оценки влияния надзора и заработной платы на производительность, чтобы определить, оказывают ли демографические переменные существенное влияние на результаты.

Результаты говорят о том, что только ранги респондентов оказывают существенное влияние на результаты влияния надзора на производительность при 5%-ном уровне значимости. Возраст, должностные звания и опыт работы негативно влияют на оценку влияния надзора на производительность труда. Остальные демографические переменные оказывают незначительное положительное влияние на результаты.

Результаты исследований показывают, что только стаж работы (при 5%-ном уровне значимости) и семейное положение (при 10%-ном уровне значимости) респондентов оказывают существенное влияние на результаты оценки влияния заработной платы на производительность труда. Возраст, уровень образования, вероисповедание, семейное положение и стаж работы отрицательно влияют на оценку влияния заработной платы на производительность.

Остальные демографические переменные (пол, должностные звания и количество детей) оказывают незначительное положительное влияние на результаты.

В настоящем исследовании исследуется влияние надзора и заработной платы на производительность труда сотрудников, а также определение того, что, с точки зрения опрошенных сотрудников, влияет на производительность в наибольшей степени. Результаты исследования показывают, что надзор и заработная плата влияют на производительность труда сотрудников, причём надзор влияет на производительность больше, чем на заработную плату.

Вывод о том, что надзор влияет на производительность, согласуется с результатами опубликованных исследований в этой области.

В исследовании, в котором сообщалось, что надзор положительно влияет на производительность и результативность работы. Надлежащий надзор повышает ответственность работников в организации и заставляет их предпринимать соответствующие действия, чтобы избежать проблем на рабочем месте. Надзор помогает поддерживать развитие навыков и знаний. Кроме того, они не будут уклоняться от выполнения своих обязанностей под надлежащим надзором.

Выводы исследования о том, что заработная плата влияет на производительность труда сотрудников, согласуются с предыдущими выводами в этой области. Высокая заработная плата помогает привлекать и удерживать высококвалифицированную рабочую силу в организации, поскольку сотрудники должны удовлетворять свои индивидуальные потребности. Работники мотивированы на увеличение производительности труда.

Основная цель статьи – изучить влияние заработной платы и надзора на производительность труда сотрудников организации с использованием данных опроса. Был использован стандартный метод наименьших квадратов. Представленные результаты



показывают, что заработная плата и надзор влияют на производительность. Однако, согласно результатам исследования, надзор влияет на производительность в большей степени, чем заработная плата.

Руководству следует учитывать эти выводы при разработке политики повышения производительности. В организации должны быть приняты соответствующие стратегии надзора, чтобы сотрудники могли максимально эффективно выполнять свои обязанности, обеспечивая повышение производительности и результативности. Некоторые работники могут уклоняться от работы в организации из-за повышения заработной платы, если за ними не будет должного контроля.

В будущих исследованиях следует рассмотреть другие факторы, определяющие производительность, такие как продвижение по службе, в рамках причинно-следственных исследований с использованием метода структурного моделирования и сравнительных исследований многих других учреждений, чтобы определить, будут ли результаты повторены.

*Список литературы:*

1.Брунетто, Ю., & Фарт-Уортон, Р. (2002). Использование теории социальной идентичности для объяснения удовлетворенности работой работников государственного сектора. *Int. J. Управление государственным сектором.*, 15 (7), с 534-551.

2.Данные NLSY об эффективности заработной платы". Южный экономический журнал, 66 (2), 424-432.

3.Фрай, М. Б. (2004). Компенсация работникам на основе справедливости. Показатели деятельности фирмы и их детерминанты. *Дж. Финан. Рец.*, 27 (1), 31-54.

4.Фунмиллола О. Ф., Сола К. Т., Олусола А. Г. (2013). Влияние показателей удовлетворенности работой на эффективность работы на малом и среднем предприятии в Ибадане, юго-западная часть Нигерии.

5.Междисциплинарный журнал современных исследований в бизнесе, 4 (11), 509-522.

6.Георгиадис А. (2013). Эффективная заработная плата и экономические последствия минимальной заработной платы: данные с рынка низкооплачиваемого труда. *Оксфордский вестник экономики и статистики*,

7.Журнал денежно-кредитной экономики, 49 (2), 365-381.

8.Харрис К. Дж., Качмар К. М., Живнуска С., Шоу Дж. (2007). Влияние политических навыков на эффективность управления впечатлением. *Журнал прикладной психологии*, 92, с. 278-285.

9.Ойокуку, Р. М. и Саджуигбе, А. С. (2009). "Влияние удовлетворенности оплатой труда на эффективность работы в отдельных высших учебных заведениях штата Осун, Нигерия". *Африканский журнал "Институт и развитие" (AJID)*. Публикация факультета государственного управления Университета Обафемиде Аволово. Иле-Ифе. 4 (1&2), 86-95.

10.Оуэнс Ф. и Кейгел Дж. (2010). "Ограничения на минимальную заработную плату и усилия работников на неполных рынках труда: экспериментальное исследование". *Журнал экономического поведения и организации*, 73, с. 317-326.

