Od plate do zadovoljstva

Plata! Nikome ne pričaj! Nikoga ne pitaj! Koliko god se poslodavci trudili da sakriju primanja svojih zaposlenih od ostalih, uvek se sve to nekako sazna.

Kada se sazna, onda stupa na scenu ono neminovno - poređenje. Nemoguće je očekivati da će ljudi koji rade jedni sa drugima gledati sebe izolovano od drugih. Za poređenje sa drugima, ljudi se usredsređuju na dve promenljive veličine: *rezultate* i *inpute*. Rezultati su ono što mi dobijamo za naš trud: plata, bonusi, dodatne privilegije, status koji radno mesto nosi... Inputi su sve ono što smo mi uložili u svoj posao: trud, vreme, znanje, veštine, broj proizvedenih jedinica proizvoda... Odnos sopstvenih rezultata i inputa upoređujemo sa odnosom rezultata i inputa drugih. Bitno je napomenuti da se međusobno poređenje zasniva isključivo na pogledu same osobe koja vrši poređenje i da ono ne mora biti objektivno.

Šta izaziva poređenje?

Prilikom upoređivanja može se doći do tri rezultata: do osećaja nepravde zbog manje plate, osećaja nepravde zbog veće plate i mišljenja o pravednoj visini plate. Na primer, Petar i Miloš rade zajedno na pokretnoj traci u fabrici. Obojica imaju isto iskustvo, staž, kvalifikacije i jednako naporno rade. Drugim rečima, inputi su im jednaki. Petar ima platu od 25 000 din, a Miloš platu od 17 000. Zbog istih inputa, a različitih rezultata, Petar ima osećaj krivice, jer je njegova plata veća. Sa druge strane, Miloš je ljut i nezadovoljan, jer Petar zarađuje više od njega.

Nezadovoljstvo, ljutnja i krivica su negativna osećanja, koja ljudi žele da promene i izbegnu. Oni će pokušati da ostvare nivo pravedne visine plate i to mogu uraditi na više načina. Lošije plaćena osoba će se truditi da smanji svoje inpute ili poveća rezultate. U našem primeru, Miloš će kasnije dolaziti na posao, ranije odlaziti, duže ostajati na pauzi, manje se truditi... U najgorem slučaju, daće otkaz. On može i tražiti povišicu od šefa da bi povećao rezultate, ili odneti kući deo imovine kompanije, kao što su alat ili kancelarijski materijal.

Osoba koja je više plaćena će postupiti potpuno suprotno. Povećaće svoje inpute ili smanjiti rezultate. Drugim rečima, Petar će se više truditi, duže raditi ili smanjiti svoje rezultate time što neće koristiti sve povlastice koje mu kompanija pruža, ići na odmor kada to ostalima najviše odgovara... Ovo su sve bihejviorističke reakcije na nepravedna stanja, odnosno stvari koje ljudi rade da bi nepravedno stanje promenili.

Kako sve ovo možemo da primenimo u praksi?

Trebalo bi izbegavati situacije kada se ljudi osećaju da su manje plaćeni. Vrlo je lako uvideti da će ljudi koji su nezadovoljni lošije raditi, više odsustvovati i lakše dati otkaz. Treba izbegavati i situacije kada su ljudi previše plaćeni. Iako se radnici koji su više plaćeni više trude na poslu i više su motivisani, ovo je loše iz više razloga. Efekti povećanja produktivnosti su privremeni i često kratkotrajni. Vremenom, ljudi počinju da veruju da su oni stvarno vredniji od drugih i svoj učinak vraćaju na normalu. Drugi razlog je taj što, u slučaju da jednog radnika platite više, sve ostale ste platili manje. Ako većina radnika smatra da je manje plaćena, smanjiće svoj učinak. To će dovesti do smanjenja ukupne produktivnosti i opšteg nezadovoljstva.

Neke osobe neće biti spremne da svojim ponašanjem promene stanje nepravednosti. Nekome će biti neprijatno da traži povišicu ili neće moći da smanji produktivnost zbog obaveznih normi. Iz tog razloga, oni će pribeći promeni načina razmišljanja. Osobe koje su slabije plaćene će početi da razmišljaju da možda njihov rad stvarno manje vredi od onog drugoga, dok će više plaćeni ljudi pomisliti da im viša plata zaista pripada, jer je njihov rad vredniji. Tako će ljudi psihološkim reakcijama promeniti viđenje stvari i uticati na nepravedne situacije.

Zaključak je lako izvesti

Menadžeri treba da se trude da se prema svim podređenima ophode isto. To je lakše reći nego uraditi. Deo ovog problema je i činjenica da je osećaj pravde ili nepravde lični utisak, pa je na njega teško uticati. Ono što možemo uraditi jeste da se u kompaniji razvije sistem plaćanja i nagrađivanja, koji je otvoren i pošten u vezi sa odnosom rezultata i inputa. I mnoge kompanije zaista i teže tome. Sistem nagrađivanja bi trebalo svima da bude dostupan, jasan i što je moguće više pravedan. Drugim rečima, svako od zaposlenih treba da zna koliko je plaćen za svoj trud, zašto je plaćen toliko i šta treba da uradi ako želi da poveća svoju platu.

Nikola Vukićević-Sarap
H.ART development center
www.hart.rs
office@hart.rs