трудовая мотивация в современной России: комплексный подход

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы трудовой мотивации в современных условиях. Раскрывается значимость различных мотивационных инструментов и особенности их применения на отечественных предприятиях. Обоснована необходимость комплексного подхода при создании действенных систем мотивации персонала.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, мотивация труда, заработная плата, стимулирование, социально-трудовые отношения, социальное партнерство

Удалов Алексей Сергеевич
канд. экон. наук, старший преподаватель
udalov.a@inbox.ru

Удалова Наталия Александровна
канд. экон. наук, доцент
n.udalova@inbox.ru

Национальный исследовательский университет, Институт экономики и предпринимательства Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

В современной России в условиях становления новой информационной экономики с приоритетным развитием инновационных секторов и высокотехнологичных производств готовность человека выполнять свою работу остается одним из ключевых факторов успешного функционирования любой организации.

Глобализационные процессы, растущая международная конкуренция на мировых рынках обуславливают необходимость высокой эффективности национальных предприятий и российской экономики в целом. Происходит формирование нового технологического уклада, что неизбежно ведет к изменению социально-трудовых отношений. Меняются стимулы к труду, актуальность различных мотивационных факторов, и, как следствие, возрастает потребность в разработке новых систем мотивации персонала. При этом особую значимость в данном вопросе приобретает комплексный подход, поскольку для обеспечения роста продуктивности к трудовым ресурсам сегодня предъявляются достаточно высокие требования.

Понятие мотивации труда

В науке управления человеческим капиталом мотивация является одним из самых действенных инс-

трументов воздействия на текущую деятельность работника, а также на социально-психологический климат в трудовом коллективе. Правильное использование стимулов к труду, понимание мотивов и потребностей человека повышают эффективность управления и производства на всех уровнях народного хозяйства. Данная проблема особенно актуальна для современной российской экономики в условиях усиления международных миграционных процессов, оттока инвестиционных ресурсов.

В теоретическом плане мотивация труда представляет собой многоаспектное явление. Сущность данной категории раскрывается авторами по-разному. Так, одни исследователи понимают под мотивацией степень желания и выбор, который необходим для данной личности, побуждение работников к достижению личных целей или целей организации через удовлетворение их собственных потребностей [1]. Другие рассматривают мотивацию как процесс регуляции конкретной деятельности; как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности; как процесс действия мотива; как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение к деятельности [2, 3, 4, 5].

Таким образом, трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на обеспечение результатов, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ. Влияние мотивации на поведение человека очень индивидуально и зависит от множества факторов, таких как мотивы, потребности, стимулы. Мотивация представляет собой комплексное явление, которое во многом определяется индивидуальными особенностями сотрудника.

Мотивация труда является одним из важнейших факторов продуктивной работы, в этом качестве она формирует основу трудового потенциала работника. В настоящее время, когда работник рассматривается не просто как элемент производительных сил, обладающий определенными навыками и умениями, применяемыми им в процессе трудовой деятельности, а как творческая личность и индивидуальность, внимание все больше уделяется формированию действенной системы стимули-

в условиях становления новой информационной экономики… готовность человека выполнять свою работу остается одним из ключевых факторов…

мотивация является одним из самых действенных инструментов воздействия на текущую деятельность работника

рования производительного и творческого труда через удовлетворение потребностей работника. По мнению П. Друкера, насколько авторитарной ни являлась бы организация, она должна удовлетворять амбиции и потребности своих членов и делать это по отношению к ним, как к индивидам [6].

Современные мотивационные инструменты

Комплекс материальных и нематериальных стимулов представляет собой систему мотивации трудовых ресурсов предприятия, главной целью которой является обеспечение качественного и производительного труда работников, привлечение и удержание наиболее талантливых специалистов, раскрытие личностного потенциала сотрудников [7].

Основным элементом данной системы, главным мотивирующим фактором трудового процесса является заработная плата. Как известно, взаимосвязь между получаемым материальным вознаграждением и достигнутыми результатами является мощным стимулом к более производительному труду. Однако многие специалисты считают, что оплату труда вообще нельзя рассматривать в качестве мотивационного инструмента, поскольку это компенсация за труд, за выполнение работником своих обязательств.

Кроме материальных стимулов в системе мотивации выделяют условно нематериальные и нематериальные.

К первой группе относят следующие стимулы:

– открытие сберегательных фондов для работников предприятия;

– предоставление льготных режимов накопления и кредитования (в том числе на строительство жилья);

– полное или частичное покрытие расходов на образование;

– обучение работника в организации;

– организация медицинского обслуживания и страхования как самих работников, так и членов их семей;

– выделение средств на образование детей работников.

Инструментами второй группы являются:

– стимулирование свободным временем;

современный подход

– возможность участия персонала в управлении деятельностью предприятия;
– общественное признание.

Говоря о современных методах стимулирования персонала нельзя не отметить тот факт, что сегодня в российской экономике необходимо большее значение придавать именно этим двум группам мотивационных инструментов, поскольку заработная плата как важнейший трудовой мотиватор постепенно утрачивает свои стимулирующие функции.

Характеристика заработной платы как мотивационного инструмента

В России зарплатоемкость ВВП с 2009 г. начала сокращаться. Если в 2009 г. она составляла 52,6%, то к 2012 г. была равна 87% от данного объема. На микроуровне наблюдается также снижение доли оплаты труда в общем доходе персонала предприятий. Так, в 2008 г. доля оплаты труда в доходах работников составляла 68,4%, в 2009 г. – 67,3%, в 2010 г. – 65,2%, в 2011 г. – 65%. Доля же нетрудовых доходов увеличивается: в 2010 г. их доля составила 26,9%, в 2011 г. – 27,5%. В значительной степени возрос удельный вес социальных выплат: в 2008 г. он составлял 13,2% валового дохода работника, в 2009 г. – 14,8%, в 2010 г. – 17,7%, в 2011 г. – 18,3% [8].

Негативно влияет на значимость заработной платы в мотивационном механизме и растущая дифференциация доходов населения России. Согласно данным официальной статистики, доходы самых богатых 10% населения превышали доходы 10% самых бедных в 2006 г. в 15,2 раз, в 2011 г. уже в 16,6 раз. Представляется, что реальная ситуация с учетом «теневых» доходов обстоит значительно хуже. Кроме того наблюдаются существенные различия в уровнях оплаты труда работников по регионам нашей страны и отраслям экономики (*см. табл.*).

Однако, несмотря на сопоставимые с Финляндией, Великобританией (в среднем 115% в год) темпы роста реальной заработной платы, в России уровень жизни населения значительно ниже. По сравнению в высокоразвитыми странами мира часовая ставка заработной платы наемного работника в нашей стране существенно ниже (около 4 долл.) В Германии она составляет 43 долл., во Франции – 40, в США – 35, в Японии – 32, в Бразилии – 10, в Мексике – 6 долл.

в теоретическом плане мотивация труда представляет собой многоаспектное явление

Таблица

Динамика средней реальной заработной платы (2007 г. – 100 %)*

	2008 г.		2009 г.		2010 г.		2011 г.	
	Реальная зарплата, руб.	Темп роста (цепной), %	Реальная зарплата, руб.	Темп роста (цепной), %	Реальная зарплата, руб.	Темп роста (цепной), %	Реальная зарплата, руб.	Темп роста (цепной), %
Российская Федерация	15260,4	125,6	17129,6	112,2	19257,4	112,4	22025,4	114,4
Добывающий сектор	29308	116,7	32502,8	110,9	36668,2	112,8	42537,2	116
Обрабатывающий сектор	14165	123	15241,7	105,4	17534,9	115	20527,8	117,1
Строительство	16393,6	127,9	16656,3	101,6	19458,6	116,8	22320,5	114,7
Транспорт и связь	18323	124,6	20588	112,4	23519,3	114,2	24455,8	103,9
Банковский сектор	36955,9	118,6	38944,8	105,4	46066,2	118,3	52580,6	114,3
Сектор операций с недвижимостью	18777,6	126,3	20780,3	110,7	23550,6	106,9	25954,9	110,2
Оптовая и розничная торговля	13174,8	128,5	14667,3	111,3	16916,4	115,3	18026,7	106,6
Образование	9987,6	127,3	12217,8	122,3	12936,6	105,9	14900,1	115,2
Здравоохранение	11516,3	128,4	13620,4	118,3	14451,3	106,1	16535,3	114,4
Государственное управление и оборона	18838,5	124,8	22022	116,9	23088,2	104,8	25510,1	110,5

* Рассчитано авторами по данным [14].

Как следствие, значительное отставание российской экономики по уровню производительности труда от ведущих развитых стран [9]. Низкое вознаграждение обуславливает и невысокую полезность труда работников, занятых в отечественном производстве. Очевидно, что и в целом для общества справедливо утверждение, что полезность труда оказывает влияние на его мотивацию [10].

Особенности применения нематериальных стимулов на российских предприятиях

Опыт мировых лидеров (Японии, США) показывает, что использование условно нематериальных и нематериальных стимулов к труду позволяет

создать действенную систему мотивации персонала и обеспечить высокую эффективность деятельности предприятия.

Практически в каждой зарубежной компании разрабатывается собственная система мотивации персонала и используются различные количественные оценки результатов труда. Широко распространена практика проведения ротации в зависимости от стажа работы наемного работника, а также его личных качеств (например, трехгодичная ротация в корпорации «IBM»). Применяется и гибкий график работы персонала. Не последнюю роль играют «малые» рабочие группы, моральные поощрения, формирование командного духа на предприятии (team spirit).

Развитие сектора высоких технологий, распространение персональных компьютеров и средств мобильной связи, обеспечивающих доступ к Internet-ресурсам, повлекло за собой появление новой формы нематериальной мотивации – удаленной работы (фриланс), которая находит все большее распространение в российской практике. Работники самостоятельно определяют длительность рабочего дня и рабочей недели, а также длительность перерывов. Кроме этого у них имеется возможность работать у нескольких работодателей, минимизировать транспортные расходы [9]. Такая мотивация наиболее оправдана в сфере торговли, дизайна, переводов, редакторских, аналитических, исследовательских услуг и IT-секторе.

Имея очевидные плюсы, такая занятость не свободна от негативных сторон. Например, отсутствие организационной среды и стабильного объема работ, законодательная незащищенность. Поэтому однозначной оценки данной формы мотивации среди специалистов нет.

Несмотря на значимость условно нематериальных инструментов мотивации, в современной российской экономике наблюдаются отрицательные тенденции в области их применения. Так, отечественные предприятия постепенно сокращают свои расходы на медицинское обслуживание работников. Удельный вес затрат на социальную защиту работников предприятия уменьшается и в настоящее время составляет порядка 17%, снижаются

взаимосвязь между получаемым материальным вознаграждением и достигнутыми результатами является мощным стимулом к более производительному труду

в России зарплатоемкость ВВП с 2009 г. начала сокращаться

и расходы работодателей на профессиональное обучение сотрудников, они составляют 0,3% [8]. Сокращается доля фонда премирования в общем фонде заработной платы, что частично компенсируется ростом удельного веса различных доплат и надбавок. Вместе с тем есть и положительная динамика, которая отмечается в области льготного кредитования сотрудников и частичного покрытия расходов персонала на получение профессионального образования.

Способы урегулирования социально-трудовых отношений

В России сегодня достаточно четко прослеживается тенденция к усилению роли работодателей в социально-трудовой сфере. Монополизм работодателей дискредитирует систему мотивации персонала. По-прежнему используется метод «кнута и пряника», стандартизированные модели и методы мотивации, формальные оценки трудового вклада конкретного сотрудника. Работника часто административно именно заставляют, а не мотивируют работать более продуктивно. На большинстве отечественных предприятий персонал пассивен в защите своих трудовых прав и проявляет низкую заинтересованность в более результативном труде. В таких условиях действенным способом устранения противоречий и конфликтных ситуаций в трудовой сфере является реализация механизма социального партнерства [11]. Последнее представляет собой систему взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними [12].

Для урегулирования социально-трудовых отношений в организации между работниками и работодателем заключается коллективный договор. В нем отражаются взаимные обязательства сторон по поводу:

– форм, систем и размеров оплаты труда, денежных вознаграждения, пособий, компенсаций, доплат;
– механизма регулирования оплаты труда;
– занятости, переобучения персонала и повышения его профессионального уровня;

современный подход

– условий высвобождения работников;
– продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
– улучшения условий и охраны труда;
– медицинского страхования;
– экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве и т.д.

Таким образом, коллективный договор представляет собой документ, учитывающий возможные наиболее актуальные формы мотивации персонала на конкретном предприятии.

На наш взгляд, он должен отражать основные аспекты Концепции достойного труда, разработанной Международной организацией труда, а именно:
– повышение результативности труда на основе здравого смысла статуса и безопасности каждого рабочего места;
– увеличение заработной платы соразмерно росту производительности труда;
– организацию строгого учета работ, выполняемых каждым работником;
– обеспечение психологической поддержки работников [13].

Осознание каждым работником своей значимости в достижении целей организации, полезности своего труда обеспечит хорошую мотивацию, что позитивно скажется на эффективности деятельности предприятия.

В настоящее время заключено 169280 коллективных договоров, 61 отраслевое и 75 региональных соглашений [14]. Представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения. На начало 2005 г. в России насчитывалось 57515 профсоюзных организаций, но за последние 8 лет их количество сократилось практически на 40%.

При реализации системы социального партнерства в мировой практике широко используются формы коллективного премирования в качестве мотивации к трудовой деятельности. В настоящее время они рассматриваются как лучшие, наиболее адаптированные к современным условиям. Их можно свести к трем основным разновидностям [2]:
– система участия в распределении прибылей (заранее определяется доля премий в прибыли);

наблюдаются существенные различия в уровнях оплаты труда работников по регионам нашей страны и отраслям экономики

низкое вознаграждение обуславливает и невысокую полезность труда работников

– система участия в оценке результатов работы предприятия;
– дивидендная система.

Акции российских предприятий в основном перераспределяются между членами их руководства, что обуславливает возможность участия в распределении прибыли. Работники предприятия либо не имеют акций, либо их доля акций совсем незначительна, что сокращает их доходы как совладельцев, ослабляет мотивацию к труду и, в конечном счете, снижает финансово-экономические показатели предприятия, его конкурентоспособность.

Выводы

Проведенное авторами исследование подтверждает необходимость использования комплексного подхода в разработке и практическом внедрении современных систем мотивации, базирующихся на учете индивидуальных потребностей и особенностей работников. Данный подход обеспечит мощный импульс инновационного развития национальной экономики и ускоренного экономического роста на основе повышения результативности труда.

современный подход

Литература

1. Яркина Т.В. Основы экономики предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m64/4_3.htm.
2. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
3. Подопригора М.Г. Организационное поведение: учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов / М.Г. Подопригора. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с.
4. Гончарук В.А. Развитие предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m62/.
5. Цыренова А.А. Менеджмент: Электронное пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m1129/.
6. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П.Ф. Друкер. Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2000. – 272 с.
7. ЭКОПСИ Консалтинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ecopsy.ru/?id=74&id1=166.

8. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru.
9. Глушич Н.Г., Удалов А.С., Удалова Н.А. Влияние развития информационно-телекоммуникационного сектора на повышение производительности труда и конкурентоспособности экономики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – № 3. – Т. 2. – С. 434–438.
10. Зарецкий А. Мотивация труда: кризис можно преодолеть // Человек и труд. – 2013. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://chelt.ru/new/?p=2510.
11. Одегов Ю.Г. Рынок труда и социальное партнерство: Монография / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.Г. Митрофанов. – М.: Хронограф, 1998. – 239 с.
12. Трудовой Кодекс РФ. – Ч. 1. – Ст. 23.
13. Международная организация труда. Конвенции, документы, материалы: Справочное пособие. – М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2011. – 752 с.
14. Официальный сайт Федерации Независимых профсоюзов России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fnpr.ru/pic/blok746.pdf.

pn

Alexey S. Udalov
Candidate of Science, Economics, Senior Lecturer,

Natalia A. Udalova
Candidate of Science, Economics, Associate Professor,

National Research University, The Institute of Economics and Entrepreneurship, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

Work motivation in modern Russia: complex approach

Abstract

The article deals with the problems of work motivation in the modern conditions. The importance of the different motivation instruments and peculiarities of its usage on the domestic enterprise is found out. The necessity of complex approach for creation of effective staff motivation system is proved.

Keywords: labour forces, work motivation, wage, incentive, social and labour relations, social partnership