

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ. СОЦИОЛОГИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УДК 316.334.22:331.101.3

С.Л. Гилева

S.L. Gileva

Пермский национальный исследовательский
политехнический университет

Perm National Research Polytechnic University

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА SOCIOLOGICAL VIEW OF WORK INCENTIVES

Рассматриваются различные методы стимулирования труда, принятые на российских предприятиях. Изучено отношение рядовых работников к разным методам стимулирования труда. Описаны основные причины удачной или неудачной реализации того или иного метода на практике. Исследование основано на анализе теоретического и прикладного материала социологической науки.

Ключевые слова: стимулирование труда, отношение к труду, трудовые ценности, методы стимулирования труда, мотивация труда.

The article is about various methods of work incentives accepted at the Russian enterprises. Studied the attitude of ordinary employees to different methods of stimulation of work. Considered the main reasons for successful or unsuccessful implementation of a method in practice. Research is based on the analysis of theoretical and applied material of sociological science.

Keywords: work incentives, relation to work, labor values, methods of stimulation of work, labor motivation.

В условиях рыночной экономики перед организацией встает необходимость работать по-новому, учитывать спрос и предложение, желания потребителей, а также приспособляться к постоянно меняющимся условиям. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в результаты деятельности предприятия. Таким образом, важность поиска новых способов управления трудом не подвергается сомнению. Значительным фактором результативности деятельности людей является их мотивация, а также процесс стимулирования со стороны администрации. Для полного понимания процесса мотивации и стимулирования следует сосредоточиться на факторах, оказы-

вающих влияние на активность человека в процессе труда. К ним относятся мотивы и стимулы. Мотив рассматривается как осознанное внутреннее побуждение, а стимул – как внешнее. Данная статья направлена на изучение наиболее распространенных на российских предприятиях форм стимулирования труда, а также оценку их эффективности со стороны отдельно взятого работника, так как с социологической точки зрения важны не сами методы стимулирования труда, а отношение к ним трудящихся.

Говоря о системе стимулирования труда работников, необходимо учитывать ряд факторов, влияющих на формирование данной системы, а также ее эффективность. Трудовые ценности работника влияют на его трудовую деятельность, являясь в данном случае его потребностями. Таким образом, следует считать эффективной такую систему стимулирования труда, которая отвечает потребностям, ценностям работника. Под трудовыми ценностями населения понимаются эмоционально окрашенные представления и суждения людей о важности для них труда в целом и отдельных его сторон в частности [1, с. 113].

В советский период особое внимание уделялось идеологии, которая имела трудоцентристский характер. В нормативных текстах декларировалась «всеобщность труда» в СССР, т.е. обязательность трудовой деятельности для каждого трудоспособного члена общества. Данная идеологическая конструкция была направлена на мобилизацию трудовой энергии масс, и на определенном этапе социалистического развития страны она эту стимулирующую функцию успешно выполняла. Однако по крайней мере с середины 1970-х годов идеология перестала оказывать влияние. Данный факт подтверждается исследованием, направленным на изучение отношения рабочих к труду, которое было проведено на 12 ленинградских предприятиях в 1976 году под руководством В.А. Ядова. Результаты исследования показали, что в 1970-е годы у рабочих промышленности лидировала ценность высокого заработка, а активная самореализация и повышение квалификации занимали последние места по частоте выбора. Таким образом, система стимулирования труда в советское время постепенно перестала эффективно функционировать вследствие изменений в системе ценностных ориентаций работников, что повлекло за собой неудовлетворенность трудом, низкую производительность и прочее.

Реформы, прошедшие в конце 1980 – начале 1990-х годов, ввели право на частную собственность, предпринимательскую деятельность, а также отменили статью за туеядство. Цели данных реформ предполагали активизацию работоспособного населения за счет идей свободы предпринимательской инициативы, отсутствия «уровнировки» и снятия ограничений на вид и форму трудовой деятельности. Ставка, таким образом, делалась на стимулирующую роль денежного вознаграждения, которое должно было побудить людей

к активности, ответственности, творчеству. Ожидалось также, что появление при новом экономическом укладе открытой безработицы заставит граждан дорожить своим рабочим местом [1, с. 114].

В это время в России лидировала ценность оплаты труда, однако ценности активной самоотдачи, трудовых и статусных достижений, ответственности занимали места в нижней части списка. Труд рассматривается как деятельность, основной целью которой является удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи. Как таковая система стимулирования труда не функционировала вследствие тяжелого материального положения как отдельного предприятия, так и страны в целом. Одним из стимулов труда была гарантия рабочего места, а также стабильной заработной платы [1, с. 114].

В дальнейшем трудовые ценности россиян потерпели изменения. С 1991 по 2004 годы возросла частота упоминания надежности места работы, возможности чего-то достичь, уважения к профессии со стороны окружающих, ответственности, хорошего заработка, и, наоборот, реже стали упоминаться большой отпуск и удобные часы работы. В целом эти изменения свидетельствуют о росте значимости вознаграждения (денежного и морального), его стабильности, а также о большей готовности людей платить за все это результативным трудом. Таким образом, труд стал ценностью как таковой, вследствие чего речь может идти о многогранной системе стимулирования труда, в отличие от описанных ранее периодов.

Рассмотрение наиболее эффективных методов стимулирования труда начинается с денежных форм. Как говорилось выше, наиболее распространенной формой стимулирования труда на российских предприятиях является денежное вознаграждение.

Заработная плата – один из важнейших методов стимулирования труда, один из наиболее действующих инструментов воздействия на результаты труда работника. Она рассматривается как возмещение работнику сил, затраченных на выполнение той или иной задачи.

В статье Ю. Зинчука «Оплата труда, ориентированная на конечный результат» [2] рассказывается о преобразованиях в системе оплаты труда медицинских работников. До марта 2010 года заработная плата в больницах, как и в советские времена, исчислялась в ставках: фонд заработной платы полностью «разбирался» независимо от результатов труда как конкретного работника, так и всего учреждения. Оплата за интенсивность труда планировалась на квартал вперед. Таким образом, работник оказывался в ситуации, когда от интенсивности и качества трудовой деятельности не зависел его заработок. В случаях, когда уже заранее все известно, практически невозможно стимулировать сотрудников. В марте 2010 года была внедрена система оплаты труда, ориентированная на конечный результат. Данная система характеризуется

учетом ставки заработной платы, доплатами за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за ученую степень, непрерывный стаж, замещение лиц, находящихся в основных и учебных отпусках, и пр.

Система оплаты труда, ориентированная на конечный результат, подтвердила свою эффективность: произошла оптимизация численности работающего персонала, улучшилось качество оказания медицинской помощи, повысилась производительность труда. Данная система оплаты дает возможность оценить личный вклад каждого сотрудника. Оценка работников данной формы стимулирования труда видна в повышении качества и количества их труда [2]. Для подтверждения этого довода следует отметить, что в Саратовской и Ярославской областях социологический опрос показал различное отношение врачебного персонала к вопросу дифференциации заработной платы: примерно треть опрошенных врачей низкий уровень дифференциации в оплате труда не устраивает, 65 % из них высказались за умеренный уровень дифференциации.

Журнал «Человек и труд» опубликовал интервью с Владимиром Колотушкиным – директором ОАО «Уралэлектромедь». На данном предприятии успешно функционирует система оплаты труда, учитывающая коэффициент трудового вклада каждого работника, квалификацию, ответственность, напряженность работы и ситуацию на рынке труда. Переход предприятия в 2010 году на систему «РОСТ» с ежемесячной оценкой итогов труда всего коллектива, структурных подразделений и каждого работника позволил ему выйти на европейский уровень.

Система «РОСТ» устанавливает зависимость размера фондов заработной платы от итогов выполнения оценочных показателей. При росте оценочного показателя – коэффициента трудового вклада коллектива – повышается фонд зарплаты ОАО и подразделения, при снижении – уменьшается.

Внедрение системы «РОСТ» дало положительные результаты. В течение 2010 года обеспечивалось выполнение показателей по выпуску основных видов продукции и себестоимости. По итогам года план производства рафинированной меди был перевыполнен на 3,4 %, производительности труда – на 5,9 %. Ежемесячная оценка трудового вклада каждого работника позволила ликвидировать «уровниловку» в оплате. В среднем за 2010 год 18,7 % работников ОАО получили оценку выше базового значения коэффициента трудового вклада. Таким образом, была обеспечена материальная заинтересованность всего персонала предприятия в выполнении и перевыполнении указанных показателей.

На основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что стимулирование труда за счет измерения вклада отдельного работника в конечный продукт имеет положительную оценку. Данная форма стимулирования труда позволяет избежать «уровниловки» в оплате труда, выявить наиболее эффективных работников и оценить их вклад в конечный продукт.

Применение неденежных форм стимулирования труда на российских предприятиях имеет определенную специфику. Введение таких форм, как поощрение изобретательства, оплата транспортных расходов, расценивается как инновация.

На предприятии ОАО «Уралэлектромедь» наряду с денежными формами стимулирования труда введена комплексная система рационализации и изобретательства. Система направлена на материальное поощрение работников за инновационные предложения разной значимости и масштаба в области техники, технологии, организации производства, улучшения условий труда, экономии ресурсов и т.д. Если в январе 2010 года было зафиксировано 133 инновационных предложения, то в ноябре и декабре их число превысило 450. На данном предприятии приоритетными социальными программами являются: оказание высококачественной медицинской помощи по программе добровольного медицинского страхования работникам и их детям, предоставление работникам санаторно-курортных путевок за счет средств предприятия, введение льгот по оплате стоматологических услуг для лиц, занятых на вредных производствах, организация детского отдыха в пансионате, предоставление помощи семьям работников, имеющих детей, в решении жилищных вопросов, содействие развитию физической культуры и спорта, формирование здорового образа жизни. Предусмотрено возобновление жилищной программы. Ее участники смогут рассчитывать на получение от предприятия возвратных беспроцентных займов, приобретение квартир на льготных условиях и получение жилья в коммерческий наем [3].

На примере данного предприятия видна эффективность использования неденежных форм стимулирования труда. Оценка работниками данных форм стимулирования сложно поддается анализу, так как в статье не представлены данные опросов.

Использование нематериальных форм стимулирования труда широко представлено в практике многих российских предприятий. Традиция приоритета морального стимулирования перед материальным идет из советского периода. На предприятии ОАО «Уралэлектромедь» успешно функционирует система обучения работников на разных уровнях: профориентация школьников, обучение в средних профессиональных и высших заведениях, повышение квалификации работников.

ГУП «Московский метрополитен» (по данным исследований, проведенных С.А. Шапиро в 2001–2003 годах) использует такие методы нематериального стимулирования труда, как длительный оплачиваемый отпуск, почетные грамоты, размещение фотографий на Доске почета, вручение удостоверений и знаков «Ветеран труда метрополитена» и др. К сожалению, работники данного предприятия отдают предпочтение именно материальным формам стимулирования труда: премиям, оплате проезда, бонусам, а также вознагражде-

ниям по итогам соревнований. Данный факт связан с тем, что уровень оплаты труда там находится на низком уровне.

Иная ситуация представлена на предприятии «БинБанк». Данная организация имеет эффективную систему стимулирования труда, основанную именно на моральных формах. Организация поощряет сотрудников за высокое качество работы, личный вклад в развитие бизнеса, выполнение производственных показателей, а также за активное участие в общественной жизни коллектива. Работнику может быть объявлена благодарность, вручены почетная грамота или благодарственное письмо правления банка, присвоено звание «Лучший по профессии», «Лучший сотрудник банка», «Почетный сотрудник банка». Наиболее эффективному сотруднику могут быть предоставлены дополнительные выходные, сокращена длительность рабочего дня за счет высокой производительности труда, установлен гибкий график работы, предоставлен отпуск в удобное для него время. При этом стимулирование осуществляется как по индивидуальным, так и по коллективным результатам. Оно может быть общим – для всех членов коллектива, эталонным – для тех, кто уже достиг определенных результатов, соревновательным – для лучших работников. Словом, стимулирование реализуется посредством регулирования времени занятости работника на рабочем месте [4].

Таким образом, система морального стимулирования труда наиболее эффективна для работников, чья профессия предполагает не только исполнительский труд, но и применение творчества и инноваций в производстве. Именно поэтому среди работников метрополитена материальные формы стимулирования труда оказываются предпочтительными, в отличие от работников банковской сферы.

На основании вышесказанного следует отметить, что на оценку эффективности стимулирования труда влияет ряд субъективных факторов:

- содержание труда;
- уровень образования;
- система ценностных ориентаций, место труда в ней.

Таким образом, наиболее эффективной системой стимулирования труда будет та, которая учитывает вышеперечисленные факторы.

Высокая заинтересованность работников в материальных формах стимулирования труда представлена на промышленных предприятиях в связи с низким содержанием труда, вредностью производства, низкой оплатой труда. Что касается системы морального стимулирования, то наиболее эффективно она работает на предприятиях, где содержание труда требует больших умственных затрат, связано с большим количеством мыслительных операций.

Наиболее эффективной формой стимулирования труда в советский период была моральная, однако вследствие перестройки трудовых ценностей в

конце 1980-х годов для работников наибольшей значимостью стал обладать заработок. В советский период отсутствовала как таковая система материального стимулирования труда, поэтому был замечен спад производства, высокий уровень неудовлетворенности трудом.

На российских предприятиях особое внимание уделяется системе материального стимулирования труда. Работники отдают приоритет дифференцированной системе оплаты труда. Данная система позволяет оценить вклад отдельного работника в конечный продукт, получить оплату труда в соответствии с затраченными усилиями, выявить наиболее эффективных работников, а также избежать «уравниловки».

Что касается неденежных форм стимулирования труда, особое внимание работников уделяется таким формам, как медицинское обслуживание, предоставление жилья (особенно молодым специалистам).

Следует отметить, что рассмотрение наиболее эффективных методов стимулирования труда в данной работе имело теоретическую направленность, вследствие чего не анализировалось влияние таких важных факторов, как возраст, семейное положение, тип предприятия и прочее.

Список литературы

1. Махорт Н.А. Проблема мотивации в трудовой деятельности // Управление персоналом. – 2002. – № 7. – С. 35–37.
2. Зинчук Ю. Оплата труда, ориентированная на конечный результат // Человек и труд. – 2011. – № 7. – С. 37–39
3. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 65–69.
4. Заславский И.К. Характеристика труда современной России. Очерк социально-трудовой политики // Эксперт. – 1997. – № 10. – С. 35–43.

Получено 15.03.2016

Гилева Светлана Леонидовна – магистрант кафедры «Социология и политология», гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет, e-mail: svetlaya0292@rambler.ru.

Научный руководитель – **Бурова Ольга Аркадьевна**, старший преподаватель кафедры «Социология и политология», гуманитарный факультет, Пермский национальный исследовательский политехнический университет.