

ЛИТЕРАТУРА

1. О ратификации Соглашения о государственных (муниципальных) закупках [Текст]: закон Республики Беларусь от 28.12.2010 г. № 211-3.
2. О государственных закупках товаров (работ, услуг) [Текст]: закон Республики Беларусь от 13.07.2012 г. № 419-3.
3. О некоторых мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О государственных закупках товаров (работ, услуг)» [Текст]: постановление СМ Республики Беларусь от 22.08.2012 г. № 778 (в ред. от 26.06.2013 г.)

Александрёнок М.С., кандидат экономических наук, доцент
 ГУ ВПО «Белорусско-Российский университет»,
 г. Могилев, Республика Беларусь
 mvilchur@mail.ru

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Модернизация национальной экономики устанавливает высокие требования к квалификационному уровню работников технологически обновленных предприятий. Соответственно, появляется необходимость формирования адекватной мотивационной системы труда компетентных работников.

Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что основой систем трудового стимулирования по-прежнему является коллективный договор, который строится в соответствии с действующим законодательством (Трудовым кодексом Республики Беларусь) и предусматривает стандартные формы мотивации от заработной платы до выделения беспроцентных кредитов. При этом количественное содержание каждой формы мотивации и их разнообразие определяется отраслевой принадлежностью предприятия и, соответственно, его финансовыми возможностями.

Главной формой мотивации труда на всех предприятиях выступает заработная плата, в центре которой находятся формы и системы оплаты труда, тарифные оклады, премиальные системы и дополнительные виды доплат и надбавок. Данные положения оговариваются в тарифных соглашениях, которые являются составной частью коллективных договоров. На крупных предприятиях тарифное соглашение имеет стандартную форму и, своего рода, тарифную автономию, предоставляющую право социальных партнеров тарифного соглашения самостоятельно и без государственного вмешательства договариваться о трудовых условиях (например, размер окладов и доплат, время отпусков, режим и сменность работы, продолжительность рабочего времени). Тарифная автономия, безусловно, носит частичный характер, потому что тарифное соглашение не может содержать условия для работы меньшие, чем установлено законодательством (например, оплата за работу в ночное время).

Согласно теориям мотивации значение денежного вознаграждения для работников определяется различными факторами. А. Маслоу ценность денег определяет возможностью приобрести в обмен на них товары и услуги, т. е. удовлетворить человеческие потребности низшего порядка (физиологические и потребности в безопасности). Ф. Герцберг, хотя и рассматривает заработную плату как гигиенический фактор, но допускает мотивационную ценность денег в краткосрочном периоде. В. Врум в теории ожиданий утверждает, что деньги могут быть мотиватором. Но для того чтобы денежное вознаграждение могло рассматриваться как сильный мотивирующий фактор, работник должен желать все большего количества денег; должен верить, что его направленные на достижение желаемого результата усилия будут успешными; а за более высокими результатами последует адекватное поощрение.

Большинством работников обследованных предприятий (практически 100%) зарплата воспринимается как поощрение, т. е. имеет сильное мотивационное воздействие. Но следует отметить некоторые отрицательные моменты.

Во-первых, базовая часть заработной платы имеет тенденцию к уменьшению своей доли в общей сумме денежного вознаграждения (до 40%). Такое обстоятельство имеет антимотивационное влияние на персонал, так как базовая заработная плата является гарантией минимального уровня вознаграждения, которое получает работник вне зависимости от финансовых возможностей предприятия.

Во-вторых, заработная плата имеет низкую индивидуальную динамичность, поэтому не в полной мере работает такой тезис: лучше и больше работаешь – больше платят, тем самым заработная плата не побуждает работников улучшать показатели при выполнении своих рабочих заданий.

На втором месте в системе стимулирования труда стоят не денежные материальные формы мотивации, список которых в коллективных договорах достаточно обширен:

- предоставление жилья в общежитиях предприятия;
- строительство жилья для всех категорий работников;
- выдача беспроцентных ссуд на индивидуальное строительство или покупку жилья;
- предоставление платных услуг и продукции работникам предприятия по льготным ценам;
- медицинское обследование работников, занятых на работах во вредных условиях труда и обслуживающих оборудование повышенной опасности за счет предприятия;
- страхование от несчастных случаев работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, за счет предприятия;
- организация льготного питания в столовой;

- оплата транспортных расходов и др.

Многие из этих форм мотивации труда являются существенным материальным обеспечением работников и поощряют их к постоянному стремлению трудиться на данном предприятии и, тем самым, выполняют роль социальной мотивации. Но при этом они не выполняют функцию экономической мотивации, т. е. не стимулируют работать больше и лучше.

В экономике знаний для компетентного работника важным показателем становится содержательность и значимость своего труда, которые приводят к состоянию удовлетворенности трудом и, соответственно, к систематически высоким его показателям. Поэтому возрастает роль таких мотиваторов как социальная карьера и содержание труда.

Развитие социальной карьеры связано с потребностями работников в самоутверждении, с их стремлением повысить профессиональный статус. Эта форма выражается, во-первых, в перспективах продвижения работников в профессиональной карьере и, во-вторых, в их возможности участвовать в управлении предприятием и принятии решений.

Видимые перспективы карьерного роста работника являются немаловажным условием в стимулировании повышения эффективности его труда. Если работник при приеме на работу знает о своем планомерном горизонтальном и вертикальном продвижении по системе должностей или рабочих мест при выполнении определенных показателей, то, естественно, будет работать лучше и дольше.

В практике управления обследованных предприятий предусмотрен такой инструмент как кадровый резерв по всем руководящим должностям. Но можно отметить, что плановые позиции часто остаются нереализованными, т. е. работник не получает желаемую работу, что также придает антимотивационный характер стимулированию труда.

Отсутствие на предприятиях четко разработанной системы профессионального роста и перемены видов труда приводит к тому, что работник теряет интерес к производственному процессу и относится безразлично к результатам своего труда.

Работник должен иметь возможность планировать для себя желаемые результаты на определенный период и пути их достижения, что должно подкрепляться документально. Информация о свободных или новых вакансиях должна быть открытой и доступной для любого сотрудника.

Высокотехнологичный труд – это творческий труд. Для высококвалифицированного работника характерна такая личностная особенность как креативность, его неотъемлемой потребностью выступает необходимость самореализации, самосовершенствования и самовыражения. Стимулом здесь выступает сам процесс труда, уровень его содержательности, разрешение возникающих в ходе процесса творческих задач. На обследуемых предприятиях такой механизм как управление креативностью сотрудников не используется по причине сложности применения.

На предприятиях система мотивации труда дополнена системой наказаний, которая представлена различного вида штрафами. Наибольшее распространение получило применение штрафов по отношению к работнику, получившему замечание со стороны руководства по организации труда или допустившему нарушение трудовой дисциплины. Логика принятия решений о введении системы штрафов достаточно проста: если наивысшим стимулом труда является уровень оплаты труда, то самым уязвимым местом работника являются способы его понижения, т.е. штрафы.

Чаще всего, штрафы налагаются за нарушение режима рабочего дня (опоздание на работу, прогулы и т. п.) и небрежное выполнение своих служебных обязанностей (брак в работе, рекламации). Штраф имеет форму снижения премиальной заработной платы на определенный процент за каждое нарушение. Необходимо отметить, что в своем большинстве штрафы накладываются обоснованно и выполняют возложенную на них задачу.

Важным условием эффективного применения системы наказаний является прозрачность механизма ее работы. Каждое взыскание должно накладываться обоснованно и быть понятным самому работнику. Нельзя, по нашему мнению, допускать на предприятиях факты, когда штрафы на работников налагаются без правил и по прихоти руководства.

Однако, на наш взгляд, гораздо эффективнее была бы не система штрафов, а система доплат за работу без нареканий. Например, работник получает определенную базовую заработную плату, на основе анализа исполнения должностных обязанностей за определенный период (как при начислении штрафов) начисляются доплаты: за отсутствие опозданий на работу, брака в работе, замечаний и т. п. Данный подход основан на положительной мотивации, что в конечном итоге играет более эффективную роль в общей системе стимулирования труда работников.

Таким образом, в инновационной экономике требуется изменение существующих подходов к управлению процессами мотивации труда. Новизна заключается в создании и применении средств, которые способствовали бы актуализации, воплощению в реальность внутреннего трудового потенциала личности работника и способствовали не только высокой результативности труда, но и индивидуальной удовлетворенности работников трудовой деятельностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.