

МОТИВАЦИЯ ТРУДА, КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Рогова Дарья Александровна,
*главный бухгалтер ООО «Градиент»,
магистрант факультета экономики и финансов,
Московский университет им. С.Ю. Витте, город Москва
e-mail: darya_rogova@list.ru*

В статье рассматриваются вопросы различных мотивационных теорий, с дальнейшей возможностью их применения на практике в условиях современного хозяйствования и определенного менталитета Российского трудового общества. В статье описывается, возможность применения самых передовые мотивационных постулатов для обеспечения высокой мотивации как работника так организаций в целом.

Ключевые слова: человеческий капитал, оплата труда, мотивационная теория, человеческие потребности, факторы стимулирования труда

DOI 10.21777/2587-9472-2018-1-108-112

Основным двигателем экономического прогресса является труд человека. В мировой экономике трудовые ресурсы представляют собой эффективный инструмент, с высоким уровнем управляемого потенциала. Человеческий капитал – как основной капитал в современном механизме хозяйствовании начал отмечаться относительно недавно. Достаточное количество трудов различных исследователей посвящены человеческому капиталу и возможным методам мотивации данного капитала, для получения максимальной выгоды в ходе предпринимательской деятельности.

Мотив – это основной повод качественной работы любого специалиста и в целом любой хозяйствующей системы. В первую очередь мотивация должна быть сформирована для управленческого персонала, поскольку именно данный персонал определяет основную стратегию и тактику деятельности организации. Без хорошо мотивированного руководящего звена вся деятельность компании будет не эффективной. При принятии на работу сотрудника, руководитель должен четко представлять, какую мотивационную составляющую он может предложить новому наемному служащему (работному) и какую выгоду, от правильно поставленной мотивационной программы получит работник и организация в целом.

Проводимые исследования мотивации труда последних лет показали, что система мотивации в современной России претерпела существенные структурные изменения. Это обусловлено тем, что сегодня достаточно часто работниками управляют личные потребительские потребности, а потребности развития и повышения эффективности организации во многих случаях отодвигаются совсем или переносятся на второй план. Формирование системы мотивации во многом зависит от стратегических целей конкретной организации. Действующая в настоящее время в практике деятельности российских компаний система мотивации имеет ряд существенных недостатков:

- формы и оплаты не отвечают условиям конкурентной среды;
- слабая система стимулирования работников к рациональному использованию ресурсов и повышению квалификации;
- несоответствие между уровнями производительности труда и заработной платой.

Сегодня никто не будет оспаривать тот факт, что мотивация имеет непосредственное отношение к результатам работы и играет важную роль в деятельности каждого сотрудника. Зарубежная практика выработала достаточно эффективные подходы к мотивационной политике в управлении персоналом. Настало, на наш взгляд, время более активного их применения в российской практике. Рассмотрим несколько наиболее распространенных мотивационных теорий, получившие широкое применение в мировой практике и готовых зарубежных систем мотивации персонала.

Теория ожидания и модель мотивации Виктора Врума

Рассматривая данную модель мотивации (теории ожидания) можно отметить, что данный исследователь обращает пристальное внимание на мыслительный процесс человека. В основе модели

заложена психологическая составляющая человеческого разума, на основании которой индивид реально оценивает возможность достижения поставленной им цели для дальнейшего получения вознаграждения при ее скорой реализации. Не каждый руководитель организации может ждать и давать время своему работнику, чтобы он «ожидая соглашения со своим внутренним миром» принял решения выполнить поставленную перед ним задачу в установленные сроки. Другими словами, не у всех людей первостепенным фактором стоит вопрос «договориться с собой». Главный вопрос – это получить оплату, следовательно, такая мотивация не может подойти людям, которые находятся на грани бедности. Но данную теорию ожидания необходимо учитывать руководителям организаций, чтобы демонстрировать своим работникам, что все их усилия в конечном итоге приведут к достижению поставленных ими личных целей.

Теория мотивации Дэвида МакКлелланда (Теория приобретенных потребностей)

В теории приобретенных потребностей выделяются три основных потребности, выявленных Дэвидом МакКлелландом: потребности достижения, соучастия и власти. Рассмотрим содержание каждой потребности. Потребность достижения – выполнить свою работу проще, быстрее, эффективнее. Данную теорию, выгодно использовать, но только по двум первым показателям – проще и быстрее. Работник выполняет тот же ряд обязанностей, проще и быстрее, получая при этом ту же заработную плату, что и раньше. Показатель эффективности уходит на второй план, это обусловлено тем, что в настоящее время руководители организаций за упрощение и быстроту работникам не доплачивают, а только все больше нагружают их дополнительной работой, чтобы выжить всю возможную экономическую выгоду из способностей и трудовых усилий персонала. Данная позиция вполне естественно приводит к неэффективному и не качественному выполнению работником своих обязанностей и, как следствие, к потере мотивации.

Потребность соучастия – это потребность в моральной мотивации, другими словами, к дружеским отношениям внутри коллектива организации. Таким работникам важно мнение других о себе, важен их статус. Удовлетворение такой потребности имеет большое значение, но опять же, она будет полностью реализована в коллективе с таким руководителем, который сможет сгладить все «острые камни» и на первоначальном этапе «заблокирует» появляющуюся зависть других коллег к определенному работнику.

Потребность во власти – потребность в контроле над другими людьми. Большинство авторов разделяют данную потребность на два типа в зависимости от личных качеств людей:

- работники, которым нужна власть ради власти;
- работники, которым власть нужна для достижения более эффективного результата.

Данную потребность вполне можно использовать на благо развития компании, если понять типовые характеристики личных качеств персонала и грамотно распределять работников в системе иерархии управления и по стратегическим направлениям развития бизнеса.

Теория мотивации Абрахама Маслоу

Достаточно известная, в том числе в российской теории и практике управления персоналом, теория мотивации представляет собой пирамиду потребностей человека. В основе ее находятся физиологические потребности, следом идут потребности, связанные с безопасностью, далее потребности в привязанностях, потребности в уважении, когнитивные и эстетические потребности и самая последняя степень – самореализация.

Данная теория, на взгляд многих ученых, не может применяться как рабочая, так как таких «счастливчиков», у которых все потребности последовательно будут удовлетворяться, поднимаясь по данным ступеням иерархии можно только поискать. Но если рассмотреть теоретические основы данной концепции управления персоналом и увязать их с условиями современной действительности то, можно разработать определенную модель мотивации потребностей для различных отраслей предпринимательской деятельности, с учетом менталитета, определенных экономических условий и уровня жизни населения России с учетом достаточно больших региональных отличий [7].

В таблице 1 отражены основные особенности и отличия систем мотивации труда в зарубежных странах.

Таблица 1 – Особенности формирования зарубежных систем мотивации труда [1]

Страна	Основные факторы мотивации труда	Отличия и особенности мотивации труда
Япония	Профессиональное мастерство, возраст, стаж, результативность труда	По жизненный наем, разовая выплата при выходе на пенсию
США	Поощрение предпринимательской активности, качество труда, высокая квалификация	Сочетание элементов повременной и сдельной систем оплаты труда, технологические надбавки, премии за качественную работу оборудования, соблюдение технологической дисциплины, индивидуализация в оплате труда
Франция	Квалификация, качество работы, количество рационализаторских предложений, уровень мобилизации	Балловая оценка труда по проф. мастерству и производительностью труда, инициативность, дополнительные вознаграждения (компенсационные выплаты)
Англия	Доход	Участие в прибылях, долевое участие в капитале, трудовое долевое участие, чисто трудовое участие
Германия	Качество	Стимулирование качества труда, социальные гарантии
Швеция	Солидарная заработная плата	Дифференциация системы налогов и льгот

Теория справедливости Адамса

Также одна из достаточно распространенных теорий мотивации – теория справедливости или равенства. Основа теории учитывает человеческого характер то, что люди субъективны. Рядовой сотрудник, в одном большом отделе, смотрит на работу другого сотрудника, сравнивает ее со своей и понимает, что соотношение между полученным вознаграждением и затраченными ресурсами у него ниже, чем у сослуживца. Поскольку он предполагает, что это замечается и руководством отдела (компании), то формируется определенное психологическое напряжение.

Рассмотрев теории и особенности формирования зарубежных мотивационных систем, можно прийти к выводу, что основные движущие мотивы работников:

- 1 Вознаграждение, как главный мотив – работа приносит денежное вознаграждение и других благ.
- 2 Социальный мотив – важно одобрение коллектива и руководства.
- 3 Процессный мотив – трудится ради удовольствия от самого процесса работы.
- 4 Мотив достижения – стремится к самореализации и самоутверждению.
- 5 Идеальный мотив – достижение совместных с компанией высоких идейных целей.



Рисунок 1 – Мотивация персонала 2016: новое исследование Kelly Services (%) [2]

На рисунке 1 отражены результаты исследования мотивации персонала, так, наиболее распространенными и часто отмечаемыми, в работах ученых и практиков, факторами немотивированности персонала в России, являются:

- отсутствие прозрачной системы вознаграждения и льгот;
- отсутствие возможности для развития личностных и профессиональных качеств сотрудников;
- низкий уровень заработной платы;
- отсутствие постоянной обратной связи с администрацией;
- отсутствие заинтересованности работодателя и работника в долгосрочном сотрудничестве.

Согласно результатам исследования, главным мотивирующим фактором для большинства россиян остается уровень оплаты труда (64 %), хотя его значимость по сравнению с прошлым годом упала на 8 %. Другими важными факторами стали набравшие популярность масштабные и интересные задачи (40 %) и комфортная атмосфера в компании (36 %), а также потерявшие несколько позиций в иерархии ценностей возможности карьерного роста (33 %) и официальное оформление (31 %).

Среди других мотивирующих факторов россияне обращают внимание на профессионализм коллег (19 %), репутацию компании, возможность обучения и работы над зарубежными проектами (по 16 %), наличие гибкого графика (15 %), удобное местоположение офиса (8 %) и отсутствие переработок (3 %) [2].

Так как уровень оплаты труда, из проведенного исследования, является основным фактором мотивации, приведем официальные статистические данные номинальной заработной платы, отраженные в таблице 2. К номинальной заработной плате относится вознаграждение, положенное работнику за исполнение установленных должностными инструкциями трудовых обязанностей. Реальную оплату труда можно оценить как своеобразную стоимостную оценку объема товаров или услуг, которые можно приобрести за выплачиваемую работнику сумму. Таким образом, реальный доход показывает непосредственно покупательскую способность номинальной оплаты труда [3].

Таблица 2 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 2007–2017 гг. (руб.) [4]

	В среднем за год	В среднем за кварталы			
		I	II	III	IV
2007	13593	11876	12993	13494	15742
2008	17290	15424	16962	17556	18966
2009	18638	17441	18419	18673	20670
2010	20952	19485	20809	21031	23491
2011	23369	21354	23154	23352	26905
2012	26629	24407	26547	26127	30233
2013	29792	27339	30245	29578	33269
2014	32495	30057	32963	31730	35685
2015 ¹⁾	34030	31566	34703	32983	36692
2016	36709	34000	37404	35744	39824
2017 ²⁾		35983	40103	37723	

Уровень реальной заработной платы зависит от номинальных выплат, потребительских цен на товары или услуги, а также влияния ряда дополнительных факторов (таблица 3).

Таблица 3 – Факторы снижения реальной оплаты труда [3]

Показатель	Характеристика
Размер и содержание потребительской корзины	Рост цен на товары или услуги
Высокий уровень безработицы	Наем работников производится по более низкой цене труда
Структура ценовых предложений рынка труда	Снижение востребованности в высококвалифицированном труде
Налогообложение	Ввод новых видов налогов или увеличение ставок
Задержка выплат вознаграждений	Суммы, полученные позднее срока, имеют более низкую покупательскую стоимость в связи с влиянием инфляционных процессов
Государственная индексация бюджетных выплат, размера минимального размера оплаты труда	Отставание величины индексации от роста инфляции

Проблема создания эффективной системы стимулирования в организации всегда остается актуальной, так как от этой системы зависит не только активизация персонала, но и результаты деятельности организации в целом. К сожалению, в России, на данный момент, повсеместно не получили широкого распространения и применения эффективные методы управления персоналом. По нашему мнению, это является одной из причин низкого уровня производительности труда в нашей стране.

Исследования отечественных ученых-экономистов показывают, что отдельные элементы зарубежных систем мотивации труда и моделей могут быть достаточно успешно адаптированы в России, возможно с учетом их некоторых элементов. Так, например, из американской системы можно заимствовать внедрение нормативных заданий с доплатами за их выполнение; из французской системы – практику поощрения за рацпредложения; из японской системы целесообразно использовать гибкую тарифную сетку и рационализаторские предложения как способ повышения уровня оплаты труда работника; из британской системы – участие в прибыли; из немецкой системы – стимулирование качества; из шведской системы – принцип солидарной заработной платы [1].

В России, некоторые компании применяют зарубежные практики мотивации труда, но не всегда они являются эффективными, так как любая система стимулирования должна быть адаптирована как к особенностям российских условий рынка труда, так и к особенностям системы управления конкретного предприятия. Поэтому, используя зарубежный опыт, необходимо создать систему стимулирования, достаточно адаптированную к российским реалиям.

Внедрение элементов международных моделей, подходов и опыта зарубежной практики может обеспечить формирование достаточно эффективной системы стимулирования персонала в России.

Список литературы

1. *Нестерова Д.Н.* Современные системы мотивации труда. – Новокузнецк: МАОУ ДПО ИПК, 2016.
2. Мотивация персонала 2016: Kelly Services, 17.11.2016, электронный ресурс – www.hr-elearning.ru.
3. В чем разница между номинальной и реальной заработной платой. Электронный ресурс – www.online-buhuchet.ru.
4. Официальная статистика. Рынок труда, занятость и заработная плата, 26.01.2018, электронный ресурс - www.gks.ru.
5. *Еремеев М.А.* Оценка степени мотивации персонала: теория и практика. – Саратов: СГСЭУ, 2008.
6. *Боровских Е.А.* Эффективность инвестиций в человеческий капитал, Ярославский педагогический вестник, – №1-Том I, – 2012.
7. *Зуева И.А.* Государственная кадровая политика и ее влияние на региональный рынок труда. Калужский экономический вестник. – 2016. – № 1. – С. 50–54.

MOTIVATION OF LABOR, AS ONE OF THE FACTORS OF INCREASING THE USE OF LABOR RESOURCES

Rogova D.A.,

*chief accountant of LLC Gradient, graduate student of the Faculty of Economics and Finance,
Moscow Witte University, Moscow
e-mail: darya_rogova@list.ru*

The article examines the issues of various motivational theories, with the further possibility of their application in practice in the conditions of modern management and a certain mentality of the Russian Labor Society. The article describes the possibility of applying the most advanced motivational postulates to ensure high motivation as an employee so organizations in general.

Ключевые слова: человеческий капитал, оплата труда, мотивационная теория, человеческие потребности, факторы стимулирования труда