

МОТИВАЦИЯ И ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ ЕЕ ПРОЯВЛЕНИЯ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ

84

С.В. Грудько

УО «Гродненский государственный аграрный университет»,
г. Гродно, Республика Беларусь

(Поступила в редакцию 12.06.2012 г.)

Аннотация. Мотивация выступает основным стимулом для достижения определенного результата. Особого внимания заслуживает внутренняя мотивация, которая выражается через внутреннее соперничество с самим собой и сопоставление себя с окружающими. Кроме того, выделяют материальную и нематериальную формы проявления мотивации. В последнее время все чаще встречается денежная форма проявления мотивации, которая выражается в основном через заработную плату. Именно заработная плата выступает основным источником доходов работников сельскохозяйственных организаций как Гродненской области, так и в целом Республики Беларусь.

Summary. Motivation is the main incentive to achieve a certain result. Of particular note is the inner motivation, which is expressed by internal rivalries with yourself and compare yourself with others. In addition, identify tangible and intangible forms of motivation in recent years more and more common form of manifestation of the monetary incentive, which is expressed mainly through wages. That salary is the main source of income for agricultural workers' organizations as the Grodno region and the whole of the Republic of Belarus.

Введение. В последнее время большое внимание со стороны государства уделяется системе стимулирования. На предприятиях активно разрабатываются и внедряются новые способы стимулирования. Стимулирование труда — это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала.

Мотивация (лат. *moveo* — двигаю) — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотивация персонала представляет собой комплекс материальных и нематериальных стимулов, обеспечивающих качественный и производительный труд работника, а также способ привлечь в организацию наиболее талантливых специалистов и возможность их удержать [3].

Цель работы. На основании обзора отечественной и зарубежной литературы изучить основные формы и виды мотивации.

Материал и методика исследований. Исследования проводились в рамках темы диссертационной работы автора. Были использованы

ны такие методы научного познания, как монографический, диалектический, анализа и синтеза. Источниками информации выступили данные статистической отчетности Республики Беларусь в целом и Гродненского района в частности за 2008-2010 гг.

Результаты исследований и их обсуждение. Мотивация призвана обеспечивать удовлетворение как первичных потребностей человека (пища, вода, жилье), так и вторичных (потребность в общении, самореализации, престиже и т. д.). Выделяют различные виды мотивации в зависимости от различных классификационных факторов ее возникновения. Наиболее общими являются:

1. по источникам возникновения мотивация может быть внутренней (выражается в достижении работником поставленной цели) и внешней (основывается на правилах организации, распоряжениях, приказах);

2. по направленности на достижение целей и задач выделяют положительную мотивацию (связана с доплатами, премиями, бонусами, карьерным ростом) и отрицательную (понижение в должности, штрафы, взыскания, выговоры);

3. по группам потребностей мотивация бывает материальная (выражается в обеспечении достатка работника), трудовая (базируется в условиях труда) и статусная (в основе которой лежит продвижение по карьерной лестнице);

4. по используемым способам мотивация бывает нормативная (обеспечивается через информирование, внушение, убеждение), принудительная (угрозы, приказы, распоряжения) и стимулирование.

Особого внимания заслуживает внутренняя мотивация работника, которая может выражаться:

1. Внутренним соперничеством с самим собой. В данном случае основными мотивами (стимулами) работника выступают карьерный рост, престиж, переход из одного структурного подразделения в другое, более комфортные условия труда. Основное правило, которому руководствуется работник, — «я лучше всех».

2. Внешнее соперничество, где основными мотивирующими факторами выступают сопоставление себя с окружающими. Для такого работника главное не столько оценка своего положения как такового, а сравнение его с положением других работников.

В последнее время внутренняя мотивация, которая выражается через соперничество с самим собой, встречается достаточно редко. Преобладающей формой данного вида мотивации выступает внешнее соперничество, когда работнику необходимо постоянно самосовершенствоваться с целью укрепления личных позиций по отношению к

окружающим. Внешнее соперничество широко использовалось на предприятиях всех типов и форм собственности советского и постсоветского периода, когда между отдельными работниками, структурными подразделениями организаций устраивались соревнования по повышению производительности труда. По результатам таких соревнований победители награждались грамотами, выпелами, их портреты вывешивались на доску почета, денежными вознаграждениями.

Внешняя мотивация может быть трех видов: административная, экономическая и статусная. При этом внешней мотивацию называют стимулированием.

Административная мотивация означает выполнение работы по команде, приказу. Экономическая мотивация реализуется через заработную плату и другие денежные выплаты. Статусная мотивация основывается на изменении статуса сотрудника в организации, может выражаться в признании его заслуг, профессионального авторитета [1, с. 134].

На сегодняшний день роль денежной компенсации играет главную роль при стимулировании работников. Поэтому для конкретного работника организации следует выделять также материальную и нематериальную формы мотивации.

Можно выделить следующие типы денежных вознаграждений: оплата за отработанное время, выполненную работу или оказанные услуги; премии; отпускные; компенсации за неиспользуемый отпуск, сверхурочное время, работу в выходные и праздничные дни; выплаты по больничному листку; стимулирующие выплаты.

Элементы нематериальной или не денежной мотивации можно объединить в группы:

- карьерная – продвижение по карьерной лестнице, обучение, грамоты, служебный статус;
- социальная – предоставление путевок на отдых, оздоровление, медицинское обслуживание, оплата проезда к месту работы, оплата содержания детей в ДДУ, коммунальных услуг, питания и т.д.;
- творческая – признание результатов работника, уважение, поощрение активности.

В Республике Беларусь, как, впрочем, и во всех странах мира все более весомой становится материальная форма проявления мотивации. Так, на долю денежной формы мотивации в сельскохозяйственных организациях Гродненской области приходилось в 2010 г. 98% всех выплат работникам. При этом, в Островецком районе денежные выплаты составляют 99,8%, а в Кореличском – 99% общей суммы фонда заработной платы.

Основную часть (почти 76% всех денежных выплат) занимают выплаты, начисленные за выполненную работу и отработанное время, а в Вороновском районе доля этих выплат в 2010 г. в общем объеме денежного вознаграждения составляет 88%, при этом на долю оплаты труда по сдельным расценкам приходится 62% этих выплат (рисунок 1). Выплаты стимулирующего характера занимают 16,4% суммы денежных выплат работникам сельскохозяйственных организаций Гродненской области; 61% выплат стимулирующего характера занимают надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет, стаж работы и др. При этом в 2010 г. по сравнению с 2008 г. наблюдается рост доли этих выплат стимулирующего характера на 10 п. п. главным образом – за счет сокращения единовременных премий и выплат.

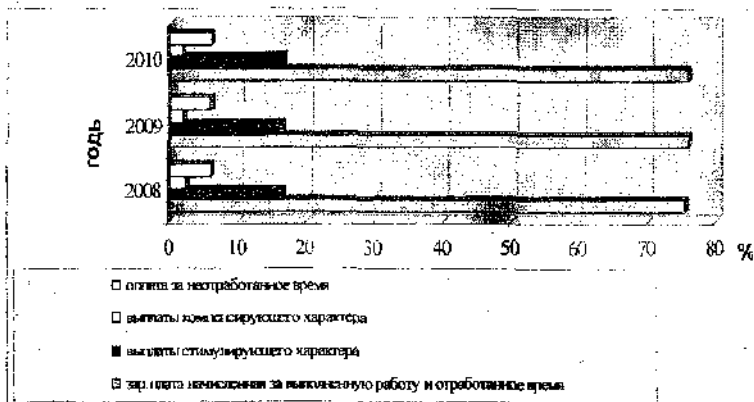


Рисунок 1 – Структура денежной формы материального стимулирования работников сельскохозяйственных организаций Гродненской области, %

Примечание: Собственная разработка на основании данных годовых отчетов.

Выплаты компенсирующего характера в структуре денежных выплат работников сельскохозяйственных организаций занимают 1,8%, 55% которых приходится на денежные выплаты за неиспользуемый отпуск.

Обзор систем стимулирования различных стран показал, что в отличие от отечественной денежной мотивации во Франции, Германии, Англии, Финляндии, Швеции, Японии, Америке все большее внимание уделяется неденежным формам системы стимулирования (таблица).

Таблица – Не денежные формы стимулирования различных стран

Страна	Форма стимулирования
США, Англия, Германия, Швеция, Нидерланды, Финляндия	Участие в прибылях с созданием фондов рабочих, простым выкупом акций или разделением части полученной прибыли между работниками организации; система индивидуальных и групповых поощрительных выплат.
Англия	Система бонусов: регулярные реверсивные – устанавливаются на весь срок контракта; специальные реверсивные – назначаются в особых случаях; заключительные – имеют место в случае смерти, расторжения контракта.
Германия, Англия и Франция	Стимулирование перспективных специалистов, которое выражается в предоставлении им льготных или беспроцентных кредитов, полной или частичной оплаты автотранспорта или топлива, коммунальных услуг, питания, предоставление медицинского обслуживания работников и повышение их квалификации.
США, Швеция и Германия	Гибкий график работы или система банка нерабочих дней
Бельгия	Стоимость бесплатно предоставленного питания, полная или частичная оплата коммунальных услуг и квартплаты; предоставление кредитов на строительство жилья; расходы по предоставлению жилья; расходы на профессиональное обучение; расходы на культурное обслуживание, расходы при переводе работника на другое место работы

Примечание – Собственная разработка на основании источника [2]

Так, в США, Англии, Германии, Швеции, Нидерландах, Финляндии широко применяется система стимулирования, основанная на участии в прибылях с созданием фондов рабочих, простым выкупом акций или разделением части полученной прибыли между работниками организации. Кроме того, здесь также широко находит применение система индивидуальных и групповых поощрительных выплат. В Англии широкое распространение получила система бонусов, которые в свою очередь бывают регулярными реверсивными, т. е. устанавливаются на весь срок контракта; специальными реверсивными: назначаются в особых случаях; заключительными – имеют место в случае смерти, расторжения контракта.

В Германии, Англии и Франции широко применяются системы стимулирования перспективных специалистов, которые выражаются в предоставлении им льготных или беспроцентных кредитов, полной или частичной оплаты автотранспорта или топлива, коммунальных услуг, питания. Особую роль в этих странах играет предоставление медицинского обслуживания работников и повышение их квалификации. В

США, Швеции и Германии работникам в качестве стимулирования может предоставляться гибкий график работы или применяться система банка нерабочих дней [2].

В Республике Беларусь также имеет место применение не денежных элементов системы стимулирования в организациях, занятых производством сельскохозяйственной продукции. К основным из них можно отнести: стоимость бесплатно предоставленного питания; полная или частичная оплата коммунальных услуг и квартплаты; предоставление кредитов на строительство жилья, расходы по предоставлению жилья; расходы на профессиональное обучение; расходы на культурное обслуживание, расходы при переводе работника на другое место работы.

На долю не денежной формы стимулирования работников сельскохозяйственных организаций Гродненской области приходится в совокупности лишь 2% фонда заработной платы. С 2008 г. по 2010 г. эти выплаты сократились на 13 п. п. главным образом за счет сокращения расходов на профессиональное обучение.

Такая форма не денежного стимулирования как участие в прибылях применяется на единичных сельскохозяйственных организациях Гродненского района и широкого распространения среди организаций сельского хозяйства не получила. На наш взгляд это вызвано главным образом тем, что большинство сельскохозяйственных организаций имеют отрицательный финансовый результат от своей деятельности: не прибыль, а убыток.

Заработная плата составляет основу денежных выплат и представляет собой вознаграждение за труд, которое наниматель обязуется выплатить работнику в зависимости от его сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время (ст. 57 Трудового Кодекса Республики Беларусь) [4].

Как экономическая категория заработная плата может рассматриваться на микро- и макроуровне. Так, для работающих заработная плата выступает элементом дохода, поэтому работник заинтересован в ее увеличении. Это в свою очередь создаст предпосылки для совершенствования качественных и количественных результатов труда, повышения квалификации, производительности труда, карьерного роста. Для работодателя заработная плата выступает элементом затрат, поэтому его цель – снижение удельных издержек на заработную плату, что выражается в повышении эффективности использования трудовых ресурсов, внедрения трудосберегающих технологий, выборе более квалифицированных специалистов.

На макроуровне заработная плата представляет собой доход фактора труда и формирует платежеспособный спрос работающих на потребительские товары и услуги. Кроме того, уровень и динамика заработной платы определяют дифференциацию доходов в обществе.

Сущность заработной платы проявляется в выполняемых ею функциях:

1. Распределительная – заключается в установлении доли конкретного работника в созданном продукте в зависимости от его вклада.

2. Воспроизводственная – заключается в формировании доходов работника с целью удовлетворения их потребностей.

3. Стимулирующая – связана с поощрением за высокое качество продукции, рост ее производства, повышение квалификации работников, рациональное использование ресурсов организации.

4. Ресурсно-разместительная – позволяет распределять и перераспределять трудовые ресурсы между отраслями, подразделениями предприятия, регионами.

5. Статусная – заключается в определении статуса работника, престиж профессии на рынке, организации, отрасли.

6. Определения социальных накоплений – заработная плата выступает главным ресурсом формирования страховых платежей.

Оплата труда выступает основным источником средств к существованию у 41% населения Гродненской области. В сельском хозяйстве этот процент ниже и находится на уровне 31%. У значительной доли сельского населения в качестве основного источника средств к существованию выступает пенсия (почти у 29%) и стипендия (16%).

Номинально начисленная среднемесячная заработная плата в целом по Республике Беларусь имеет тенденцию к росту и составляет в 2011 г. 1899,8 тыс. руб. на 1 работника. В долларовом эквиваленте размер заработной платы одного работника в месяц сократилась на 60% по сравнению с уровнем 2010 г. При этом в 2010 г. Республика Беларусь находилась на третьей позиции по уровню начисленной среднемесячной заработной платы среди стран СНГ, оставаясь позади России и Казахстана. Рост реальной заработной платы составил 8,9% по сравнению с предыдущим периодом, что ниже, чем в России и Таджикистане. Самый высокий уровень среднемесячной оплаты труда у работников транспорта, связи и науки. Самой же низкооплачиваемой отраслью является отрасль сельского хозяйства, где заработная плата составляет лишь 66,6% от уровня в целом по Республике Беларусь (рисунок 2).

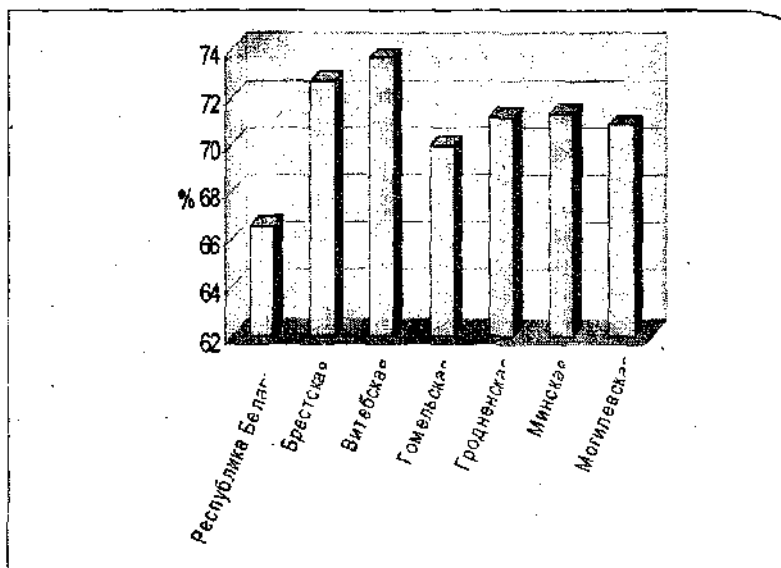


Рисунок 2 – Соотношение уровня номинальной среднемесячной заработной платы работника сельского хозяйства с республиканским значением

Примечание: Собственная разработка на основании данных годовых отчетов

Номинальная среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства Гродненской области в 2011 г. составляла 923,6 тыс. руб. и занимает предпоследнюю позицию в общеобластном уровне, уступая Могилевской области.

Заключение. Таким образом, в Республике Беларусь все большее значение приобретает материальная форма мотивации. Основным мотивом этой формы мотивации выступает заработная плата, номинальный размер которой имеет тенденцию роста в рублевом эквиваленте, снижается в ее долларовом выражении.

ЛИТЕРАТУРА

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – 8-е изд., переработанное и дополненное. – Москва : Инфра-М, 2009. – 462 с.
2. Жулина, Е. Европейские системы оплаты труда / Е. Жулина [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : http://ruallib.ru/book/gulina_elena/evropeyskie_sistemy_oplatti_truda.html. – Дата доступа : 03.03.2012.
3. Мотивация [Электронный ресурс] : википедия. – 2012. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki>. – Дата доступа : 30.01.2012.

4. Трудовой Кодекс Республики Беларусь // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой инфор. Республики Беларусь – Минск, 1999