

УДК 331.1

К ВОПРОСУ О ПРЕДТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ On the Problem of Prior-Labor Relations

Г. Х. Шафикова – заведующий кафедрой трудового и социального права Южно-Уральского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент (г. Челябинск);

О. И. Саломатина – аспирант кафедры трудового и социального права Южно-Уральского государственного университета (г. Челябинск)

G. H. Shafikova – Head of the Labor and Social Law Department of the South Ural State University, Candidate of Law Sciences, Associate Professor, (Chelyabinsk);

O. I. Salomatina – post-graduate student of the Labor and Social Law Department of the South Ural State University (Chelyabinsk)



Аннотация. В статье рассматриваются факторы, влияющие на производительность труда на предприятиях.

The article deals with the factors influencing labor productivity at enterprises.

Ключевые слова: производительность труда, мотивация, менталитет.

Labor productivity, motivation, mentality.

Прежде чем привлечь наемных работников для выполнения определенных трудовых функций, работодателю необходимо учесть ряд моментов, способных повлиять на эффективность деятельности будущих работников, поскольку высокая производительность труда является одним из ключевых факторов успешного развития предприятия. На первый взгляд может сложиться мнение, что данный показатель будет в значительной степени зависеть от современности используемого оборудования и применяемых технологий. Но в организациях, где работники заняты научным, интеллектуальным или творческим трудом, современность оборудования является далеко не определяющим звеном эффективности работы персонала.

В любой организации важную роль играет стремление работников следовать указаниям руководства, выполнять порученные задания максимально качественно и эффективно, в короткие сроки, не тратя при этом рабочее время на посторонние дела. Руководителю необходимо побуждать и мотивировать сотрудников на дости-

жение целей организации, при этом распространено мнение, что решающим фактором в данном случае является материальное вознаграждение за труд.

С учетом специфики деятельности предприятий различают несколько основных систем оплаты труда. Так, труд сотрудников может быть оплачен в зависимости от отработанного ими времени (повременная система оплаты труда), количества произведенной продукции (сдельная система оплаты труда) или в размере определенного процента от выручки (комиссионная система оплаты труда). Для того чтобы повысить интерес работников к достижению результатов, вознаграждение зачастую предусматривает премии, надбавки различного характера, например, за выполнение плана или при достижении определенных показателей. Различные системы оплаты труда позволяют по-разному подходить к вознаграждению сотрудников за выполняемую работу в зависимости от характера работы и того, каким образом сотрудник задействован в ее выполнении. Неэффективным будет, на-

пример, оплачивать работу по сбору урожая или продаже мебели в зависимости от количества отработанных часов. Ведь в данном случае работник будет заинтересован не в том, чтобы собрать больше урожая или продать больше мебели, а в том, чтобы затратить на выполнение этой работы как можно больше времени.

Помимо выбранной системы оплаты труда и дополнительных денежных поощрений на предприятиях широко применяются и такие методы материального стимулирования, как доплаты за питание, компенсация проезда, дополнительное медицинское страхование, оплата путевок в детские лагеря и санатории, подарки сотрудникам, абонементы в спортклубы и др.

Кроме материальной мотивации существует мотивация нематериальная: благодарности, награды сотрудникам, престижность организации, проведение корпоративных мероприятий, возможность пройти обучение, возможность самореализации и т. п.

Следует отметить вывод, к которому приходит Дэниел Пинк в книге «Драйв: что на самом деле нас мотивирует». Основываясь на проведенных исследованиях, автор пишет, что увеличение вознаграждения приводит к увеличению результатов труда только в том случае, если выполняется механическая работа либо совершаются действия по строго определенному алгоритму. У лиц, чей труд предполагает решение сложных задач, используя концептуальное, креативное мышление, напротив, слишком высокий размер вознаграждения ведет к прямо противоположным результатам, поэтому в таких случаях должны быть предусмотрены иные способы мотивации [4, с. 52–56]. Можно прийти к выводу, что в ряде случаев мотивация сотрудников действительно оказывается весьма результативной, но зачастую работодатели сталкиваются и с тем, что система не работает или перестает работать после того, как работники занимают определенное положение и достигают определенного уровня дохода.

Распространено мнение, что причиной низкой производительности труда работников российских организаций являются присущие русскому народу особенности менталитета, такие как нежелание работать, слабая трудовая и производственная дисциплина, низкая самоорганизация, отсутствие порядка и нужного настроя [3]. Налицо отношение сотрудников к вы-

полняемой работе, как у героя одноименного советского мультфильма, – «так сойдет!».

Отношение русского народа к труду находит отражение в фольклоре и отечественной литературе. О труде есть немало пословиц, которые весьма противоречивы между собой. Одни из них действительно поощряют нежелание работать: «работа не волк, в лес не убежит», «от трудов праведных не нажить палат каменных», другие же, напротив, выражают уважительное отношение к труду: «без труда не вытащишь и рыбку из пруда», «терпение и труд все перетрут», «труд человека кормит, а лень портит» [1].

Отношение к труду выражается и в сказках, которые оказывают влияние на формирование характера подрастающих детей и тоже находятся в противоречии между собой. Например, щука из сказки «По щучьему велению», золотая рыбка, волшебная палочка – те самые инструменты, которые позволяют получить желаемое даром, не затратив при этом никаких усилий. С другой стороны, сказки «Про репку», «Мороз Иванович», «Три поросенка», напротив, учат тому, что только добросовестный труд может принести нужный результат, и такой труд должен быть вознагражден. Мораль басни И. А. Крылова «Стрекоза и муравей» тоже заключается в том, что за лень и нежелание работать рано или поздно придет расплата.

Безусловно, менталитет, культура, традиции и ценности, принятые в обществе, оказывают влияние на все сферы человеческой жизни, в том числе и на отношение к труду. Но нельзя односторонне утверждать, что все дело только в менталитете русского народа, а мотивация работников бессмысленна, поскольку не приносит результата. Нужно учитывать, что выполнение трудовых обязанностей дает возможность работникам удовлетворять свои личные потребности. В этом смысле необходимо сказать о получившей широкое распространение теории мотивации А. Маслоу, согласно которой все потребности человека можно разделить на пять групп: 1) физиологические потребности (пища, вода, сон и др.); 2) потребности в безопасности (чувство защищенности, уверенность в будущем); 3) потребность в принадлежности и причастности (принадлежность к обществу, чувство социального взаимодействия, поддержки); 4) потребность в уважении (уважение, самоуважение, признание, одобрение); 5) потребность в самоактуали-

зации и самореализации (самосовершенствование, раскрытие себя как личности) [2, с. 60–69].

Представляется вполне закономерным, что выполнение трудовой функции должно позволять работникам реализовывать потребности из максимально возможного количества обозначенных групп. То есть мотивом качественного труда должна стать возможность удовлетворения как можно большего количества потребностей разных групп. При этом важно, что набор потребностей каждой группы и критерии, по которым можно судить об их удовлетворенности, будут в значительной степени определяться следующими факторами: социально-экономическим состоянием общества в целом и социальных групп, к которым принадлежат работники; политической обстановкой в стране и мире; нормами морали и нравственности, принятыми в обществе; уровнем культуры; религиозными ценностями. Перечисленные факторы и формируют менталитет общества. То есть при достижении определенного уровня социально-экономического и политического развития, культуры, нравственных и моральных ценностей у общества в целом и отдельных людей изменится набор потребностей каждой группы и изменятся критерии их удовлетворенности. Например, в одном обществе сотрудник может получить одобрение со стороны других коллег, если ему удалось найти поставщика для организации, от которого можно получать «откаты»; но если общественное сознание находится на принципиально другом уровне развития, подобная ситуация не только не получит поощрения, но и будет вовсе недопустима. Одобрение со стороны других коллег сотрудник получит в случае, если продукция поставщика действительно качественная и поставляется на предприятие по низким ценам. В обоих случаях потребность сотрудника в одобрении

действий со стороны коллег будет удовлетворена, но критерии удовлетворенности и эффективность деятельности сотрудника значительно отличаются друг от друга.

Подводя итог изложенному, можно сделать вывод, что на производительность труда оказывают влияние как внешние факторы – состояние общества и менталитет, так и внутренние – организация рабочих процессов на каждом предприятии. При этом в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (раздел IV) решение данных проблем сводится к наделению работодателя правом принимать локальные нормативные акты, заключать коллективные договоры и соглашения, предметом которых могут являться вопросы премирования, поощрения сотрудников либо иные способы мотивации. Еще одним моментом, урегулированным на законодательном уровне, является право работодателя устанавливать и применять на предприятии систему нормирования труда, также закрепив ее локальным нормативным актом либо в коллективном договоре.

Безусловно, практический подход к решению обозначенных проблем и повышению производительности труда в российских организациях должен быть комплексным. С одной стороны, это достаточно длительный процесс изменения менталитета и общественного сознания, отношения людей к труду, что в результате позволит российским предприятиям выйти на новый, более качественный уровень. С другой стороны, нельзя отрицать важность систем мотивации персонала, существующих на предприятиях. Достойное вознаграждение за труд и возможность для сотрудников реализовывать личные потребности при достижении целей организации являются определяющими факторами эффективного труда.

Библиографический список

1. Даль, В. И. 1000 русских пословиц и поговорок / В. И. Даль. – М. : Рипол Классик, 2010. – 320 с.
2. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 352 с.
3. Основная причина низкой производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ami-system.ru/problems> (дата обращения: 23.12.2013).
4. Пинк, Д. Драйв: что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк ; пер. с англ. И. Трифонова. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 274 с.