На правах рукописи

КОЛМАГОРОВ МИХАИЛ ВАСИЛЬЕВИЧ

Управление поведением работников на основе стимулирования труда

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (специализация: экономика труда)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Томск – 2005

Работа выполнена на кафедре менеджмента Кемеровского государственного университета

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор

Илья Прохорович Поварич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор

Борис Степанович Бурыхин

кандидат экономических наук, доцент

Вера Исаковна Лившиц

Ведущая организация: Кузбасский государственный технический университет

Защита состоится 16 июня 2005 г. в 11 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.267.11 при Томском государственном университете по адресу: 634050, Россия, г.Томск, пр.Ленина, 36

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета

Автореферат разослан 16 мая 2005 г.

Ученый секретарь диссертационного

совета, доктор экономических наук,

профессор Т.И.Коломиец

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современных условиях развития экономики страны важнейшее значение имеет обеспечение каждому работнику желания эффективно трудиться. Это возможно только в том случае, если на производстве будут созданы такие условия, которые бы мотивировали высокоэффективное поведение работников в сфере труда. В связи с этим основным источником развития общества в целом, включая и социальную активность индивида, является мотивация трудовой деятельности человека. К сожалению, как свидетельствуют многочисленные экономические и социологические исследования реальной ситуации в трудовой сфере, в настоящее время налицо кризис трудовой мотивации, который сформировался под влиянием различных макроэкономических и личностных факторов.

Основной причиной низкого уровня трудовой мотивации работников является, на наш взгляд, отсутствие научно обоснованной системы управления ею, адекватной условиям реформирования деятельности хозяйствующих субъектов в транзитивной экономике. По мере становления и развития рыночной экономики в нашей стране радикальным образом изменяется отношение работников к собственности и результатам трудовой деятельности, что, в конечном итоге, и является основой для соответствующей трансформации их мотивации и роста трудовой активности. Активизировать же трудовую деятельность работников в современных условиях наиболее целесообразно на основе использования различных методов мотивации и, прежде всего, на основе реформирования различных видов, форм организации и механизмов стимулирования труда. При этом мотивацию необходимо рассматривать как управленческий процесс, то есть создание такого комплекса мотивов объекта управления, который обеспечивал бы его поведение в соответствии с поставленной субъектом управления целью.

Как показывает практика, стимулирование действительно может оказывать существенное влияние на активизацию человеческого фактора. Однако эффективность воздействия на социальные объекты в сфере труда различных групп стимулов в настоящее время недостаточно высока, практика изобилует множеством недостатков и искажений. Прежде всего, речь идет об отсутствии четкой взаимосвязи между конечными результатами труда и получаемыми стимулами. Недостаточно учитывается весь комплекс факторов, определяющих эффективность стимулирующих воздействий на социальные объекты

различной иерархии. Различные виды и формы организации стимулирования применяются не комплексно, в отрыве друг от друга. На практике допускаются серьезные диспропорции в соотношении коллективного и индивидуального, материального и духовного, позитивного и негативного, опережающего и подкрепляющего стимулирования.

Усиление роли стимулов в повышении эффективности функционирования реального сектора экономики сдерживается в настоящее время слабой разработкой теоретических и методологических вопросов их классификации, степени их воздействия на поведение в процессе труда различных категорий работников, комплексного использования всего арсенала стимулов в практической деятельности. Зачастую стимулирование не рассматривается как подсистема методов мотивации, как сложная социально-экономическая система, состоящая из относительно независимых и в то же время взаимосвязанных систем по объекту управления, способам воздействия на него и содержанию стимулов. В то же время становление рыночной экономики на основе широкого разнообразия видов собственности и форм хозяйственной деятельности настоятельно требует соответствующего плюрализма в выборе стимулирующих воздействий на объекты управления и учета системности, взаимосвязанности и взаимозависимости этих воздействий.

Степень изученности проблемы. Накопившиеся в области мотивации и стимулирования проблемы привлекают к себе пристальное внимание как ученых различного профиля, так и непосредственных участников общественного производства. Различные аспекты данной проблемы, в первую очередь, теоретико-методологического характера рассматриваются в трудах ученых стран с развитой рыночной экономикой. Среди них следует выделить Адаира Дж., Адамса Дж., Альдерфера К., Врума В., Герцберга Ф., Гибсона Дж., Друкера П., Мак-Клелланда Д., Маслоу А.Г., Мескона Е., Молла Е.Г., Портера Л., Ричи Ш., Фрома А., Хекхаузена Х. и др. Значительное внимание проблемам мотивации и стимулирования труда в целом уделяется в работах отечественных ученых и практиков, среди которых: Бурмистров А., Гага В.А., Герчиков В.И., Зинченко А.А., Каверин С.Б., Каз М.С., Кочинян В.П., Малаховская М.В., Миляева Л., Озерникова Т., Поварич И.П., Прошкин Б.Г., Ручка А.А., Сафьянов Д.А., Соболевский А., Старцева А., Уткин Э.А., Чирикова А.Е., Шеремет Н., Юсупов А.А. и др. Вопросы, связанные с трансформацией трудовых ценностей поднимаются в работах Гимпельсона В., Магуна В., Цветковой Г., Ядова А.А. и др.

Широко представлены в последние годы работы, в которых исследуются сущность, проблемы и роль заработной платы в стимулировании трудовой деятельности работников. К ним относятся публикации: Алехиной О., Балашова Ю.К., Бурыхина Б.С., Волгина Н.А., Дубенской Г., Жукова А.Л., Капелюшникова Р., Кокина Ю., Мазмановой Б.Г., Ракоти В., Тюленевой Н., Щукина В., Яковлева Р. и др. Накопленный зарубежный опыт организации мотивации и стимулирования раскрывается в работах Гарайбеха Ю., Дряхлова Н., Ивлева А., Исаенко А.Н., Матрусовой Т.Н., Никифоровой А.А., Соболевской А.А., Супяна В.Б., Фильева В.И., Хлынова В., Шлихтера А.А., Шугаева А.Л. и др. Необходимость использования стимулов для управления поведением персонала предприятий подчеркивается в работах Артемовой М.В., Коноваленко М.Ю., Магуры М.И., Махорта Н., Огнева М.С., Савиной Н., Суркова С.А. и др.

Усилиями вышеотмеченных и ряда других авторов проделана значительная работа по приближению идей мотивационной теории к практике стимулирования поведения объектов хозяйствования различной иерархической сложности в условиях транзитивной экономики. Однако потенциал теорий мотивации, возможности их использования в целях управления активностью персонала предприятий в процессе трудовой деятельности на этапе глубоких рыночных преобразований в российской экономике остается во многом недоиспользованным. Велика потребность в углублении и интенсификации дальнейших научных разработок в этом направлении. В этих условиях решение практических проблем активизации трудового поведения коллективов и конкретных работников лежит на пути обобщения опыта применения различных видов стимулирования в России и в странах с развитой рыночной экономикой, направленных на усиление мотивации персонала на достижение целей, стоящих перед промышленными предприятиями в конкретных условиях хозяйствования.

Все вышеназванные обстоятельства определили выбор области научного исследования, темы диссертационной работы, его цель и основные задачи, имеющие важное народнохозяйственное значение. Областями научного исследования являются: 8.1 – теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, мотиваций, рынка труда, управления персоналом и т.д.) и 8.17 – управление персоналом и человеческими ресурсами как условие роста

эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов, кадровая политика и стратегия.

Объектом исследования являются наемные работники и трудовые коллективы промышленных предприятий Кемеровской области.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе управления поведением работников промышленных предприятий на основе использования методов стимулирования труда.

Целью исследования является разработка направлений усиления действенности различных видов и форм организации стимулирования труда и механизма управления поведением работников на их основе. Вышеуказанная основная цель исследования достигается путем решения следующих конкретных задач:

- раскрытия понятий мотивации и стимулирования и их взаимосвязи с позиций теории социального управления;
- обоснования места стимулирования среди методов трудовой мотивации;
- классификации стимулирования труда, исходя из системно-управленческих позиций;
- выявления роли материально-денежного стимулирования на современном этапе развития российской экономики;
- раскрытия направлений развития существующих теоретико-методологических подходов к проблемам мотивации и стимулирования труда за рубежом и прикладным аспектам их применения;
- анализа практики организации стимулирования труда и отношения к ней работников на промышленных предприятиях Кузбасса;
- обоснования путей и направлений усиления действенности различных видов стимулирования трудовой активности работников;
- разработки механизма управления поведением работников предприятий на основе использования различных видов и форм организации стимулирования труда.

Теоретической и методологической основой исследования являются теоретико-методологические концепции, относящиеся к предмету исследования, представленные в российской и зарубежной экономической науке. В работе используются материалы международной организации труда, законодательные акты, регулирующие трудовые отношения в России, методические положения и рекомендации в области мотивации труда, материалы научных конференций, отраслевые тарифные соглашения, коллективные договора,

внутрифирменные положения по стимулированию труда работников предприятий Кемеровской области.

Автором в процессе работы использовались как общенаучные методы логического и системного анализа и синтеза, так и специальные: социологические, статистические методы и методы экономического анализа.

Научная новизна диссертационной работы состоит в следующем:

- обоснована необходимость рассмотрения стимулирования труда как одного из методов мотивации трудового поведения работников и коллективов различной иерархической сложности;
- исходя из управленческого подхода к стимулированию труда предложена авторская методика классификации стимулирования труда как сложной социально-экономической системы, включающей в себя две подсистемы: виды стимулирования и формы организации стимулирования. При этом в зависимости от предмета потребности, с помощью которого субъект управления воздействует на поведение объекта управления, используя его в качестве стимула, выделено шесть разновидностей стимулирования труда, а в зависимости от способа взаимосвязи результатов деятельности и стимулов, выделенных по определенному классификационному признаку, предложено использовать пять различных форм организации стимулирования;
- конкретизировано содержание заработной платы, в котором акцентируется внимание, во-первых, на важнейшем свойстве заработной платы как цены рабочей силы – быть основной частью жизненных средств работника в зависимости от спроса и предложения на нее, а во-вторых – на свойстве заработной платы, как цены труда – зависеть от результатов деятельности как самого работника, так и трудового коллектива в целом. Следовательно, предлагаемое определение включает в себя все три основные функции заработной платы: воспроизводственную, регулирующую и стимулирующую;
- для усиления роли материально-денежного стимулирования в активизации трудового поведения объектов управления различного иерархического уровня предложено применение рейтинговой системы оплаты труда, при которой фонд заработной платы подразделений предприятия и отдельных его работников будет определяться на основе базового и фактического их рейтингов;

- обоснованы предложения по усилению действенности других видов стимулирования в управлении поведением работников промышленных предприятий. Предложен вариант наиболее рационального сочетания различных видов стимулирования труда с формами их организации, который позволяет управлять трудовым поведением работников не только ради достижения экономических задач, стоящих перед коллективом предприятия, а и ради решения психологических и социальных задач;
- разработан механизм управления поведением работников на основе использования различных видов и форм организации стимулирования, состоящий из трех блоков: блока управления; блока регулирования; блока контроля за его функционированием.

Практическая значимость работы состоит в том, что результаты исследования доведены до практических рекомендаций по усилению действенности различных видов и форм организации стимулирования труда и реорганизации на их основе управления трудовым поведением работников предприятий отраслей реального сектора экономики Кузбасса. В дальнейшем результаты исследования могут послужить теоретической и прикладной основой для распространения исследований подобного типа и на предприятия других субъектов Российской Федерации. Результаты исследования могут быть также использованы в преподавании таких учебных дисциплин, как «управление персоналом», «теория организаций» и «экономика труда».

Апробация результатов исследования. Основные результаты работы использованы автором при разработке и внедрении отдельных элементов системы стимулирования труда в ООО «НПО Кузбассэлектромотор» и на шахте «Березовская». Ее основные результаты докладывались и обсуждались на расширенном заседании кафедры менеджмента Кемеровского государственного университета, а также на двух международных и трех всероссийских научных и научно-практических конференциях. По теме исследования опубликовано 7 научных работ общим объемом 15,8 печ.листов, в том числе одна монография «Теоретические и прикладные аспекты стимулирования труда» в соавторстве.

Структура диссертации соответствует поставленной цели исследования и отражает логику рассматриваемых вопросов по следующему плану:

Введение

Глава I. Теоретико-методологические подходы к стимулированию труда в России и за рубежом

1.1. Стимулирование в системе методов мотивации трудового поведения работников: управленческий аспект
1.2. Классификация стимулирования труда с позиции теории управления
1.3. Материально-денежное стимулирование как основная разновидность стимулирования труда в современных условиях
1.4. Зарубежный опыт управления персоналом на основе стимулов
Глава II. Состояние и проблемы организации стимулирования труда на промышленных предприятиях Кузбасса
2.1. Состояние и тенденции социально-экономического развития отраслей промышленного производства Кузбасса
2.2. Анализ организации стимулирования труда работников на предприятиях промышленности Кузбасса
2.3. Отношение работников к организации стимулирования труда на предприятии
Глава III. Направления усиления действенности управления стимулированием труда на предприятии
3.1. Пути усиления роли материально-денежного стимулирования в активизации трудовой деятельности работников
3.2. Возможные направления усиления действенности других видов и форм организации стимулирования труда
3.3 Механизм управления поведением работников на основе стимулирования труда
Заключение
Библиография
Приложения

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность тему диссертационного исследования, определяется степень ее изученности, формулируются цель и задачи исследования, раскрывается научная новизна работы, отмечается ее теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к стимулированию труда в России и за рубежом» обосновывается необходимость рассмотрения стимулирования труда как одного из методов мотивации трудового поведения работников и, исходя из данного подхода, конкретизируется его определение и предлагается авторская классификация стимулирования труда. Здесь же уточняется определение содержания заработной платы и раскрывается практика управления персоналом на основе стимулов в странах с развитой рыночной экономикой.

В работе сущность мотивации и стимулирования раскрываются с позиций теории управления, то есть их предназначенности для создания определенного комплекса мотивов поведения работников и трудовых коллективов, который обеспечивал бы их поведение в соответствии с поставленной перед ними субъектом управления целью. При таком подходе стимулирование (наряду с прямой и властной) рассматривается как один из трех видов мотивации. Среди других методов мотивации стимулирование отличается тем, что оно формирует мотивы поведения объектов управления с помощью внешних к нему обстоятельств, способных удовлетворить те или иные их потребности и которые контролируются субъектом управления. Таким образом, стимулирование как способ управления реализуется через создание определенных условий трудовой ситуации, которые побуждали бы личность действовать желаемым образом.

Следовательно, стимулирование – это всегда ситуация личного выбора стратегии и тактики поведения, предполагающая определенную свободу действий человека. Учитывая это и принимая во внимание то, что важнейшим фактором поведения являются потребности человека, желание их удовлетворения, при использовании стимулирования необходимо учитывать внутреннюю структуру потребностей и ценностей объекта управления, поскольку применения этого метода мотивации будет эффективным только в том случае, когда взаимодействие внешней стимулирующей ситуации и внутренней структуры человека создает конкретный мотив для соответствующего целям

субъекта управления поведения работника. Вышеизложенное позволило автору конкретизировать определение стимулирования труда как одного из способов управления поведением социальных объектов, состоящем в опосредованном воздействии на объект управления на основе создании такой внешней ситуации, которая, учитывая особенности функционирования и структуру потребностей объекта управления, побуждает его к действиям, способствующим достижению цели, поставленной субъектом управления.

Выполненный в работе критический анализ существующих подходов к классификации стимулирования поведения работников в процессе трудовой деятельности позволил диссертанту, основываясь на теории управления, предложить собственную методику классификации стимулирования труда, как сложной социально-экономической системы, включающей в себя две подсистемы: виды стимулирования и формы организации стимулирования (рис.1). При этом в зависимости от предмета потребности, с помощью которого субъект управления воздействует на поведение объекта управления, используя его в качестве стимула, все виды стимулирования разделены на две большие группы: материальные и нематериальные.

В свою очередь вся совокупность материальных стимулов подразделена на те, которые в своей основе непосредственно имеют денежную составляющую (различные денежные выплаты и санкции) и те, которые используются ввиде конкретных материальных благ и не имеют прямой денежной составляющей. Неденежные стимулы подразделены на две группы по признаку непосредственного воздействия на самого работника с целью укрепления его здоровья (медицинское страхование жизни, бесплатное питание, оплата повышения квалификации и учебы, проездные билеты на общественный транспорт и др.) и воздействия в целом на его семью (выделение строительных материалов и продукции предприятия по льготным ценам, выдача кредитов на приобретение жилья, оплата детских садов и яслей, организация бесплатных консультаций и т.д.).

На взгляд диссертанта, нематериальные стимулы включают в себя следующие четыре их разновидности: моральное, трудовое, временем и социально-психологическое. Все они предполагают использование в качестве стимулов нематериальных предметов потребностей. Так, при моральном стимулировании используются предметы, ценности и явления, специально предназначенные для выражения общественного признания и способствующие повышению

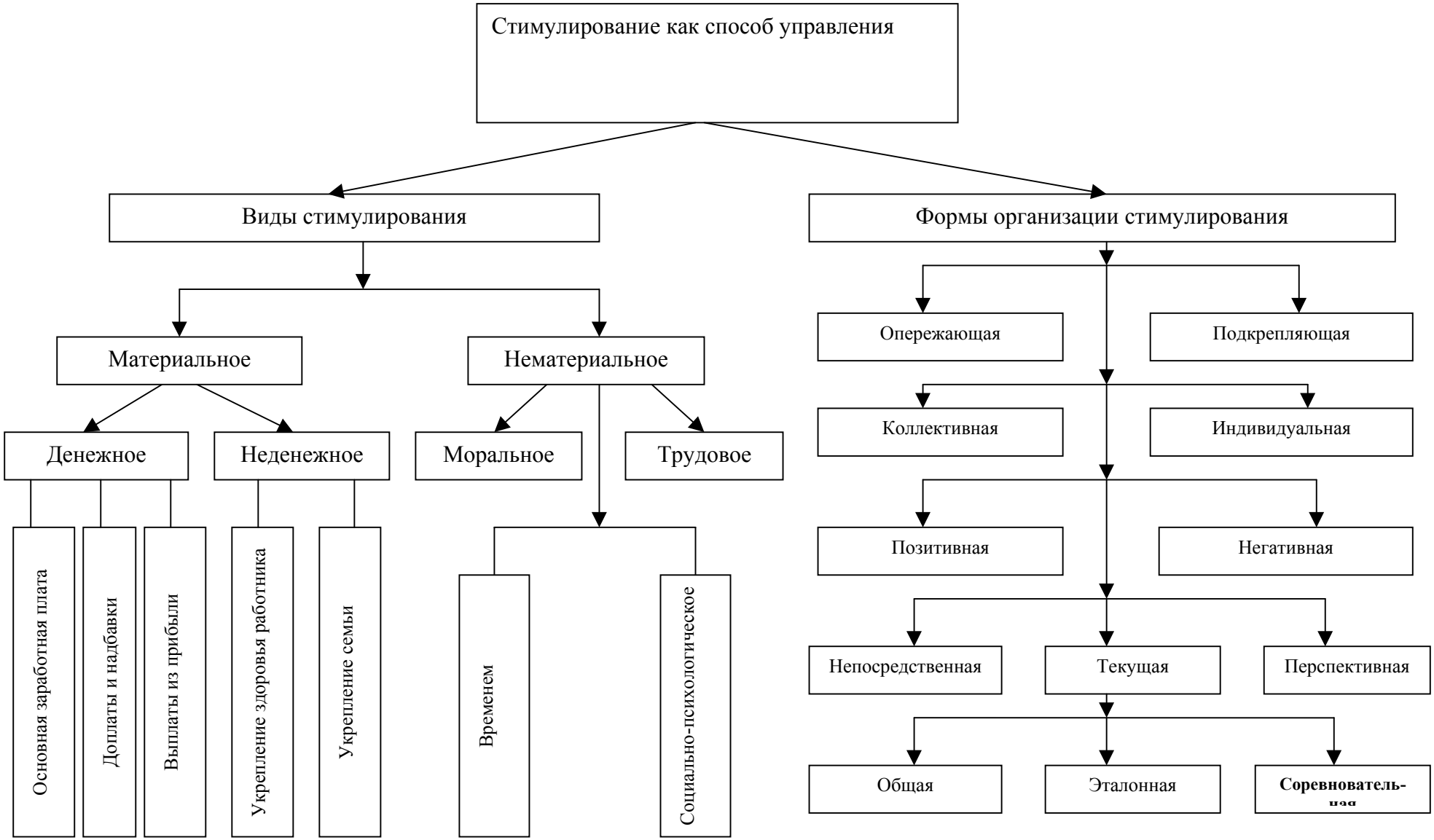

Рис.1. Стимулирование как способ управления поведением социальных объектов

или же снижению его престижа (благодарности, грамоты, Доски и Книги почета, различные звания, медали, ордена, замечания, выговоры и т.д.). При стимулировании временем в качестве специфического предмета потребности применяется время. Оно может осуществляться путем предоставления дополнительных отпусков за высокоэффективную работу, предоставления права на выбор времени очередного отпуска, предоставления или лишения права на отпуск без содержания, гибкий график работы, труд на дому, дополнительные выходные, неполная рабочая неделя и т.д.

При трудовом стимулировании поведение объекта управления регулируется изменением чувства его удовлетворенности выполняемой работой (занимаемой должностью). При социально-психологическом стимулировании поведение работника регулируется изменением чувства его удовлетворенности принадлежностью к данному коллективу. В качестве стимулов при этом могут использоваться следующие мероприятия, направленные на укрепление социально-психологического климата в коллективе: празднование дней рождения сотрудников и юбилейных дат в деятельности предприятия, организация банкетов в связи с высокими достижениями в деятельности предприятия; коллективные отдыхи по выходным и праздничным дням; организация пикников с участием коллектива предприятия; постоянное информирование коллектива о результатах деятельности и т.д.

В зависимости от способа взаимосвязи результатов деятельности и стимулов, выделенных по определенному классификационному признаку, предложено использовать следующие формы организации стимулирования (вторая подсистема):

- по степени информированности объекта управления о взаимосвязи результатов деятельности и стимулов: опережающая и подкрепляющая;
- по учету результатов деятельности при назначении (определении) стимула: коллективная и индивидуальная;
- по учету отклонения результатов деятельности от нормативных при определении (назначении) стимула: позитивная и негативная;
- по лагу между результатами деятельности и получением стимула: непосредственная, текущая, перспективная;
- по степени и характеру конкретности условий получения стимула: общая, эталонная и соревновательная.

Выполненное нами на рис.1 выделение различных видов и форм организации стимулирования носит несколько условный характер. В реальной жизни

в чистом виде практически ни один вид и ни одна форма организации стимулирования не применяются. Их использование обычно носит комплексный характер, то есть при стимулировании различных объектов управления и направлений их деятельности происходит сложное переплетение различных видов и форм организации стимулирования. В то же время можно выделить преобладающие, специфичные для данного объекта управления и конкретных направлений его деятельности виды стимулирования и формы его организации, что сделано нами в 3-ей главе диссертационного исследования.

В работе показано, что на нынешнем этапе становления рыночных отношений в нашей стране крайне остро стоят вопросы оплаты труда работников, то есть денежные составляющие материального стимулирования. В связи с этим диссертант уделил значительное внимание критическому анализу существующих подходов к раскрытию содержания заработной платы и предложил свое определение, а именно: «Заработная плата – это часть общих доходов индивида, получаемая им за участие в общественно полезной деятельности. Ее размер в конкретных условиях хозяйствования зависит от цены рабочей силы на рынке труда, стоимости научно-обоснованного набора материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей как самого работника, так и членов его семьи, и результатов деятельности как конкретного исполнителя, так и предприятия (организации) в целом».

При данном определении содержания заработной платы внимание акцентируется, во-первых, на важнейшем свойстве заработной платы как цены рабочей силы – быть основной частью жизненных средств работника в зависимости от спроса и предложения на нее, а во-вторых - на свойстве заработной платы, как цены труда, зависеть от результатов деятельности как самого работника, так и трудового коллектива в целом. Таким образом, предлагаемое определение «впитывает» в себя все три основные функции заработной платы: воспроизводственную, регулирующую и стимулирующую. Роль каждой из вышеназванных функций в формировании общей величины заработной платы работников зависит как от формы собственности хозяйствующих объектов, так и от роли, которую исполняет в производственном процессе тот или иной ее участник, работодатель или владелец средств производства.

Выполненный в главе анализ опыта организации стимулирования труда в странах с развитой рыночной экономикой говорит о том, что в США, Японии и странах Западной Европы мотивационные методы управления персоналом компаний и фирм приобрели огромное значение и играют важную роль в

стабилизации их экономического развития. Безусловно, прямое перенесение мирового опыта мотивации и стимулирования труда в отечественную практику вряд ли правомерно. Однако с учетом специфики становления рыночных методов хозяйствования в нашей стране, а также в увязке с особенностями развития той или иной отрасли промышленного производства, на наш взгляд, уже в сегодняшней ситуации различные подходы к мотивации и стимулированию труда, накопленные за рубежом, могут быть с успехом перенесены на российскую почву.

Во второй главе «Состояние и проблемы организации стимулирования труда на промышленных предприятиях Кузбасса» раскрыты состояние и тенденции социально-экономического развития ряда отраслей промышленного производства региона, дан анализ организации стимулирования труда работников на предприятиях и изложены результаты социологического исследования отношения работников к существующей организации стимулирования труда.

Выполненный в работе анализ состояния и тенденций социально-экономического развития пяти важнейших отраслей промышленности Кемеровской области показал, что все они находятся в удовлетворительном финансово-экономическом состоянии, динамика большинства технико-экономических показателей за последние шесть лет свидетельствуют о стабильности в их развитии, чему в немалой степени способствует и непрерывный рост инвестиций в основной капитал. В целом по промышленности они возросли в 2,8 раза, а по отраслям – от 2,6 раза в электроэнергетике до 4,2 раза в химической промышленности. Стабилизация ситуации и наметившиеся позитивные тенденции в социально-экономическом развитии анализируемых отраслей хозяйственного комплекса региона дают возможность, на наш взгляд, относительно успешно решать в условиях рыночных отношений трудовые проблемы работников и, в первую очередь, проблемы, связанные с оплатой и стимулированием труда в целом.

Анализ организации стимулирования труда на предприятиях анализируемых в главе отраслей промышленности показал, что повсеместно основной упор делается на материальном, а точнее материально-денежном стимулировании. Применение же остальных видов стимулирования по своему основному назначению практически не используется, а если и применяется, то носит эпизодический и фрагментарный характер. В настоящее время на промышленных предприятиях Кузбасса отсутствуют единые подходы к организа-

ции стимулирования, определенная взаимоувязанная система используемых для поощрения видов и форм организации стимулирования. На разных предприятиях подходы свои, применяемый перечень возможных поощрительных воздействий на поведение отдельных работников и трудовых коллективов весьма ограничен и не увязан в единую систему.

С целью выявления мотивов трудового поведения работников, степени их удовлетворенности трудом и применяемыми системами стимулирования труда на предприятиях промышленного сектора экономики Кузбасса в ноябре-декабре 2004 г. с участием автора было проведено социологическое исследование в ООО НПО «Кузбассэлектромотор», которое предусматривало опрос различных категорий работников. Из 1200 работающих опросом было охвачено 416 чел., в том числе: рабочих – 243 чел., служащих – 173 чел.

Важнейшее значение для организации эффективного стимулирования труда имеет, прежде всего, знание истинных мотивов участия работников в процессе трудовой деятельности. Полученные в результате опроса данные говорят о том, что как у рабочих, так и у служащих главенствующими мотивами их поведения на производстве являются те, которые непосредственно связаны с их работой, а именно: чувство ответственности за выполняемую работу; удовлетворение от хорошо выполненной работы; понимание значимости и необходимости выполняемой работы; интерес к выполняемой работе. На эти мотивы указывают от 65 до 90% опрошенных. В то же время четко прослеживается тенденция более высокой степени влияния вышеуказанных мотивов у служащих по сравнению с рабочими, а среди служащих – у женщин по сравнению с мужчинами. Очень высокую значимость как у рабочих, так и у служащих имеет мотив получения большего материального вознаграждения. Среди рабочих большое влияние данного мотива отметили 75% опрошенных, а среди служащих – почти 70%.

Свыше 75% опрошенных высказывают неудовлетворенность трудом как таковым на данном предприятии. Главнейшей причиной данной ситуации является низкая заработная плата. На нее указывают от 76,7% от 85,7% опрошенных работников (табл.1). Второй блок проблемных вопросов касается материального неденежного стимулирования.

Таблица 1.

Основные причины неудовлетворенности трудом на предприятии (в % от числа опрошенных)

Причины неудовлетворенности	Характеристика опрошенных						
	Весь массив	в том числе					
		Рабочие			Служащие		
		Всего	из них		Всего	из них	
			муж.	жен.		муж.	жен.
1. Низкий уровень заработной платы	79,9	79,8	76,7	83,5	79,9	67,3	85,7
2. Невозможность получения материальных благ и услуг (жилье, место в дошкольных учреждениях, санаторно-курортное лечение и т.п.)	49,5	49,6	47,3	52,3	48,8	38,5	53,6
3. Плохая организация труда	35,3	38,7	43,4	33,0	30,5	44,2	24,1
4.Плохие санитарно-гигиенические условия труда	32,1	34,0	32,6	35,8	29,9	9,6	39,3
5.Недостаточное предоставление предприятием социальных гарантий и льгот	32,1	33,6	40,3	25,7	31,7	26,9	33,9

Недовольство работников различных категорий и возрастов невозможностью получения с помощью предприятия жилья, мест в дошкольных учреждениях, путевок на санаторно-курортное лечение весьма очевидно. На эти причины указывают не менее трети опрошенных. Третья группа причин касается трудового стимулирования, то есть вопросов, связанных непосредственно с трудовым процессом.

В исследовании сделана попытка выяснения направлений действия руководства предприятия, которые мотивировали бы работников трудиться с максимальной отдачей (табл. 2). Главнейшим направлением действий руководства предприятия, на взгляд респондентов, должны быть вопросы, связанные с ростом заработной платы, то есть вопросы материально-денежного стимулирования. На это указывают более 80% опрошенных, а среди служащих их численность возрастает почти до 90%. Значительная часть работающих на предприятии (более трети рабочих и более половины служащих) говорят о необходимости совершенствования трудового стимулирования, в частности улучшения условий труда на рабочих местах. Третья часть респондентов рекомендует руководству предприятия обратить внимание на расширение возможностей обеспечения работающих различными материальными благами и услугами, а около 30% ответивших считают необходимым реанимировать моральное стимулирование.

Таблица 2.

Действия руководства, мотивирующие работников трудиться с наибольшей отдачей

(в % от числа ответивших: в знаменателе – в том числе женщины)

Действия руководства	Весь массив	в том числе	
		рабочие	служащие
1. Повышение оплаты труда	82,2/83,1	79,0/80,2	86,1/87,4
2. Улучшение условий труда	43,9/42,7	36,0/30,7	53,3/55,0
3. Предоставление материальных благ и услуг	33,5/33,2	25,4/20,8	44,2/45,9
4. Награждение передовиков производства грамотами, орденами, присвоение почетных званий	28,9/29,4	27,2/26,7	30,9/34,2

Проведенное социологическое исследование позволило сделать выводы о том, что многих рабочих и служащих не удовлетворяют действующие на предприятии системы стимулирования труда, так как они не учитывают профессионализма работников, личных результатов их труда и т.д. В их основу не положены такие фундаментальные требования, как: учет интересов работников; объективная оценка индивидуальных заслуг работников; взаимоувязка личных результатов с результатами деятельности предприятия в целом и др. Все вышеуказанное настоятельно требует реформирования существующей системы стимулирования труда на предприятиях с целью усиления ее воздействия на трудовую мотивацию рабочих и служащих.

В третьей главе «Направления усиления действенности управления стимулированием труда на предприятии» рассматриваются основные пути усиления роли материально-денежного и других видов, а также форм организации стимулирования в активизации трудовой деятельности работников. Здесь же предлагается один из возможных механизмов управления поведением работников на основе стимулирования их труда.

Выполненное исследование дает основание сделать вывод о том, что действующая в настоящее время система оплаты труда ориентирует работников подразделений в основном на решение только своих частных задач, а во многих случаях даже и эта взаимосвязь четко не прослеживается. То есть величина заработной платы работников зачастую не зависит от его личных результатов, итогов работы подразделения и предприятия в целом. В этих условиях невозможно пробудить у трудящихся чувство хозяина, чувство ответственности за судьбу подразделения, в котором они работают, и предприятия в

целом. Для этого необходимо усиливать тенденцию оплаты труда по коллективным результатам работы различных подразделений с учетом их вклада в общие итоги деятельности предприятия. И здесь нужен поиск таких принципов и критериев образования фондов оплаты по труду и их распределения между подразделениями предприятия и конкретными исполнителями, которые бы реально дали почувствовать каждому работнику связь между степенью эффективности работы предприятия в целом и величиной оплаты его личного труда. Только в этом случае у него появится ответственность за порученное ему дело, и он станет по-хозяйски относиться к своим обязанностям.

В связи с вышеотмеченным в главе предлагается переход на рейтинговую систему оплаты труда, при которой фонд оплаты труда подразделения предприятия и заработная плата конкретных работников напрямую зависит от двух обобщающих факторов: конечного трудового дохода коллектива предприятия и коллективных рейтингов подразделений или же личных рейтингов работников. При этом под рейтингом понимается формализованный показатель, характеризующий эффективность деятельности подразделения или же конкретного работника, их вклад в конечные результаты деятельности предприятия в целом. Порядок расчета заработной платы непосредственных исполнителей при данном подходе состоит в следующем.

Вначале для каждого конкретного работника на основе его среднемесячной заработной платы за предшествующий период устанавливается базовый личный рейтинг ($\mathbf{R}^{баз}_{личi}$), который характеризует эффективность его деятельности в базовом периоде.

$$\mathbf{R}^{баз}_{личi} = \frac{[illegible]}{1000}, \text{ доли} \qquad (I),$$

где $ЗП_{срi}$ – средняя заработная плата за ряд месяцев i-го работника, руб./мес.

Затем по итогам конкретного месяца для каждого работника устанавливается фактический рейтинг путем корректировки базового рейтинга с помощью двух коэффициентов: коэффициента, характеризующего отклонение в деятельности того или иного исполнителя в лучшую или худшую сторону по сравнению с деятельностью в базовом периоде ($К^{ëè÷}_{êîði}$) и коэффициента, характеризующего временной параметр участия работника в деятельности подразделения ($К_{вых.i)}$, который определяется как отношение количества фактически

отработанных за месяц часов (дней) к их нормативному (плановому) количеству

$$\mathbf{R}^{фак.}_{лич.i} = \mathbf{R}^{баз}_{лич.i} \text{ x } \mathbf{К_{кор.i}} \text{ x } \mathbf{К_{вых.i}}, \quad \text{доли} \quad (2).$$

Далее расчет фактической заработной платы работника за конкретный месяц ведется в следующей последовательности:

- определяется общая сумма рейтингов всех работников данного подразделения ($\sum_{i=1} K^{фак.}_{лич.i}$);

  где: n – общая численность работников подразделения.
- находится величина заработной платы, приходящаяся на единицу общего рейтинга ($ЗП_{1R}$):

$$\mathbf{ЗП_{1R}} = \frac{}{\sum_{i=1} K^{фак.}_{лич.i}}, \text{ руб./ед.} \qquad (3)$$

- определяется фактическая заработная плата каждого конкретного работника за месяц:

$$\mathbf{ЗП_{фi}} = \mathbf{ЗП_{1R}} \text{ x } \mathbf{R}^{фак.}_{лич.i}, \text{ руб./мес.} \qquad (4)$$

Для решения же вопроса о размере выделяемого конкретному подразделению фонда оплаты труда необходимо определить его вклад в общие конечные результаты деятельности предприятия. При этом предлагается использовать те же принципиальные установки, что и при определении вклада каждого конкретного работника в общие успехи работы подразделения. Только в этом случае используется система базовых и фактических коллективных рейтингов.

На взгляд диссертанта, предлагаемый подход к формированию фондов оплаты труда подразделений предприятия и расчету заработной платы работников на основе рейтингов обеспечивает гармонизацию индивидуальных, коллективных и государственных интересов; пробуждение у работников чувства истинного хозяина производства; усиление заинтересованности в повышении квалификации, выполнении сложных и ответственных работ; оптимальное соотношение в темпах роста средней заработной платы и производительности труда. Кроме того, он позволяет резко упростить, сделать понятной всем участникам производства систему оплаты их труда, ликвидировать уравнительный подход к заработной плате на основе широкого участия трудящихся в оценке вклада отдельных исполнителей и подразделений в конечные итоги деятельности предприятия. Важным является также то, что при этом подходе автоматически снимается проблема регулирования соотношения в оплате труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих, так как расчет их

заработной платы осуществляется, исходя из единых методологических принципов.

Помимо материально-денежного в данной главе детально рассмотрены основные проблемы и недостатки других видов стимулирования и намечены возможные пути их преодоления, направленные на усиление их воздействия на мотивацию трудового поведения объектов управления, то есть трудовых коллективов подразделений и конкретных исполнителей. В то же время преодоление накопившихся теоретических и практических проблем в стимулировании труда должно идти по пути совершенствования и развития как отдельных видов стимулирования, так и всей их совокупности в целом. При этом следует искать наиболее целесообразные сочетания различных видов стимулирования труда, а также форм их организации с учетом как специфики структуры потребностей объектов управления, так и специфики форм собственности и хозяйственной деятельности, в условиях которых они применяются. Очевидно, что специфика того или иного вида стимулирования требует использования различных форм их организации. Поэтому диссертантом сделана попытка выявления наиболее рациональных вариантов сочетания выделенных нами шести видов стимулирования и пяти форм их организации (табл.3).

Так, например, для материально-денежного стимулирования наиболее перспективной является опережающая форма организации стимулирования, при которой работники и трудовые коллективы подразделений информацию о взаимоувязке результатов деятельности и стимулов получают до начала деятельности. При этом при установлении размеров денежных выплат должны учитываться как результаты деятельности конкретного работника, так и подразделения, в котором он трудится, в основном, с позитивной направленностью, то есть достигающих или превышающих нормативные результаты. В подавляющем большинстве случаев лаг между результатами деятельности и получением соответствующих стимулов должен отсутствовать, в отдельных случаях должна практиковаться текущая форма организации стимулирования (речь идет о премировании за квартальные результаты работы и выплате вознаграждения по итогам работы за год). Материально-денежное стимулирование в основной своей массе должно организовываться по эталонной форме, то есть

Таблица 3.

Рациональное сочетание видов и форм организации стимулирования труда

Виды стимулирования труда	**Преимущественное применение форм организации стимулирования труда**				
	По степени информированности объекта управления о взаимосвязи результатов деятельности и стимулов	**По учету результатов деятельности при назначении стимулов**	**По учету отклонения результатов деятельности от нормативных при назначении стимулов**	**По лагу между результатом деятельности и получением стимула**	**По степени и характеру конкретности условий получения стимула**
1. Материально-денежное	опережающая	сочетание индивидуальной и коллективной	позитивная	сочетание непосредственной и текущей	эталонная
2. Материально-неденежное	сочетание опережающей и подкрепляющей	индивидуальная	сочетание позитивной и негативной	сочетание текущей и перспективной	общая
3. Моральное	сочетание опережающей и подкрепляющей	индивидуальная	сочетание позитивной и негативной	сочетание текущей и перспективной	сочетание общей, эталонной и состязательной
4. Временем	подкрепляющая	индивидуальная	сочетание позитивной и негативной	сочетание текущей и перспективной	общая и эталонная
5. Трудовое	подкрепляющая	индивидуальная	позитивная	перспективная	общая
6. Социально-психологическое	сочетание опережающей и подкрепляющей	коллективная	позитивная	текущая	сочетание общей, эталонной и состязательной

размеры различных денежных вознаграждений должны устанавливаться за достижение конкретных, заранее оговоренных результатов.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что в современных условиях необходимо вести сознательную, ориентированную на длительный период времени работу по усилению роли тех видов и форм организации стимулирования, которые в максимальной степени способствуют решению не только экономических, но и психологических, и социальных задач, стоящих перед трудовым коллективом. Одновременно эти виды и формы организации стимулирования должны способствовать постепенному возрастанию роли в управлении поведением социальных объектов убедительно-воспитательных методов, то есть прямой мотивации.

Для того, чтобы обеспечить эффективное функционирование и прогрессивное развитие сложной социально-экономической системы, каковой является трудовой коллектив любого предприятия, необходимо обеспечить непрерывное согласование целевых установок, стоящих перед системой в целом, с целями входящих в нее подсистем, вплоть до самого низшего ее элемента – конкретного человека. На взгляд диссертанта, такое согласование возможно осуществить с помощью стимулирования труда как особого способа управления, как системы взаимосвязанных видов и форм организации стимулирования, которая на основе учета комплекса разнообразных потребностей объекта управления (конкретного работника или трудовых коллективов различного иерархического уровня) побуждает его к действиям, соответствующим целям субъекта управления, то есть целям, стоящим перед системой в целом. Для этого необходимо разработать специальный социально-экономический механизм управления поведением социальных объектов в сфере труда на основе стимулов, который позволял бы добиваться целей системы в целом при условии реализации внутренних, личных целей составляющих ее подсистем, то есть конкретных работников предприятия. При таком подходе социально-экономический механизм управления представляет собой совокупность органов (субъектов) управления, средств и методов, с помощью которых они воздействуют на объект управления для наиболее эффективного достижения стоящих перед конкретной социально-экономической системой целей. В качестве соответствующих средств и методов при этом используется потенциал стимулирования труда как особого метода управления.

В работе предложен один из возможных вариантов такого механизма, который состоит из трех блоков: блока управления, блока регулирования и

блока контроля (рис.2). Блок управления на основе поступившего на вход системы задания по производству определенного количества и качества продукции формирует основную цель деятельности предприятия (Ц), устанавливает подцели функционирования каждого из подразделений предприятия ($Ц_I$, $Ц_2$, …, $Ц_n$), определяет критерии оценки результатов их деятельности ($КО_I$, $КО_2$, …, $КО_n$), разрабатывает параметры функций стимулирования ($ФС_I$, $ФС_2$, …, $ФС_n$) и посылает их на входы соответствующих подсистем (подразделений).

Блок регулирования на основе анализа результатов деятельности подразделений (N_1, N_2, …, N_n) устанавливает истинные, фактические цели их функционирования ($ЦФ_1$, $ЦФ_2$, …, $ЦФ_n$), сравнивает их с официально утвержденными целями подразделений ($Ц_1$, $Ц_2$, …, $Ц_n$) и дает соответствующую информацию об их соответствии или же несоответствии в блок управления, а также в сектор распределения ресурсов. В данном секторе блока на основе результатов деятельности подразделений (R_I, R_2, …, R_n), разработанных функций стимулирования и степени согласования фактических, истинных целей подразделений с официально установленными осуществляется распределение благ (стимулов) между ними.

Блок контроля осуществляет сравнение результатов деятельности отдельных подразделений и предприятия в целом с официально установленными целями и задачами и дает соответствующую информацию в блок управления для анализа эффективности их деятельности и корректировки (при необходимости) входных воздействий на подсистемы (подразделения). Важной задачей данного блока является также обеспечение оптимального сочетания экономических, социальных и психологических результатов деятельности трудовых коллективов подразделений.

Реализация предлагаемого социально-экономического механизма управления поведением объектов стимулирования позволит, по нашему мнению, на новой методологической основе наиболее полно рассмотреть и выявить закономерности функционирования и взаимосвязь различных социальных подсистем, особенности их реагирования на управляющие воздействия различных групп стимулов. Такой подход позволит также осуществлять взаимоувязку целей функционирования социальных подсистем на различных иерархических уровнях, широко использовать методы экономико-математического моделиро

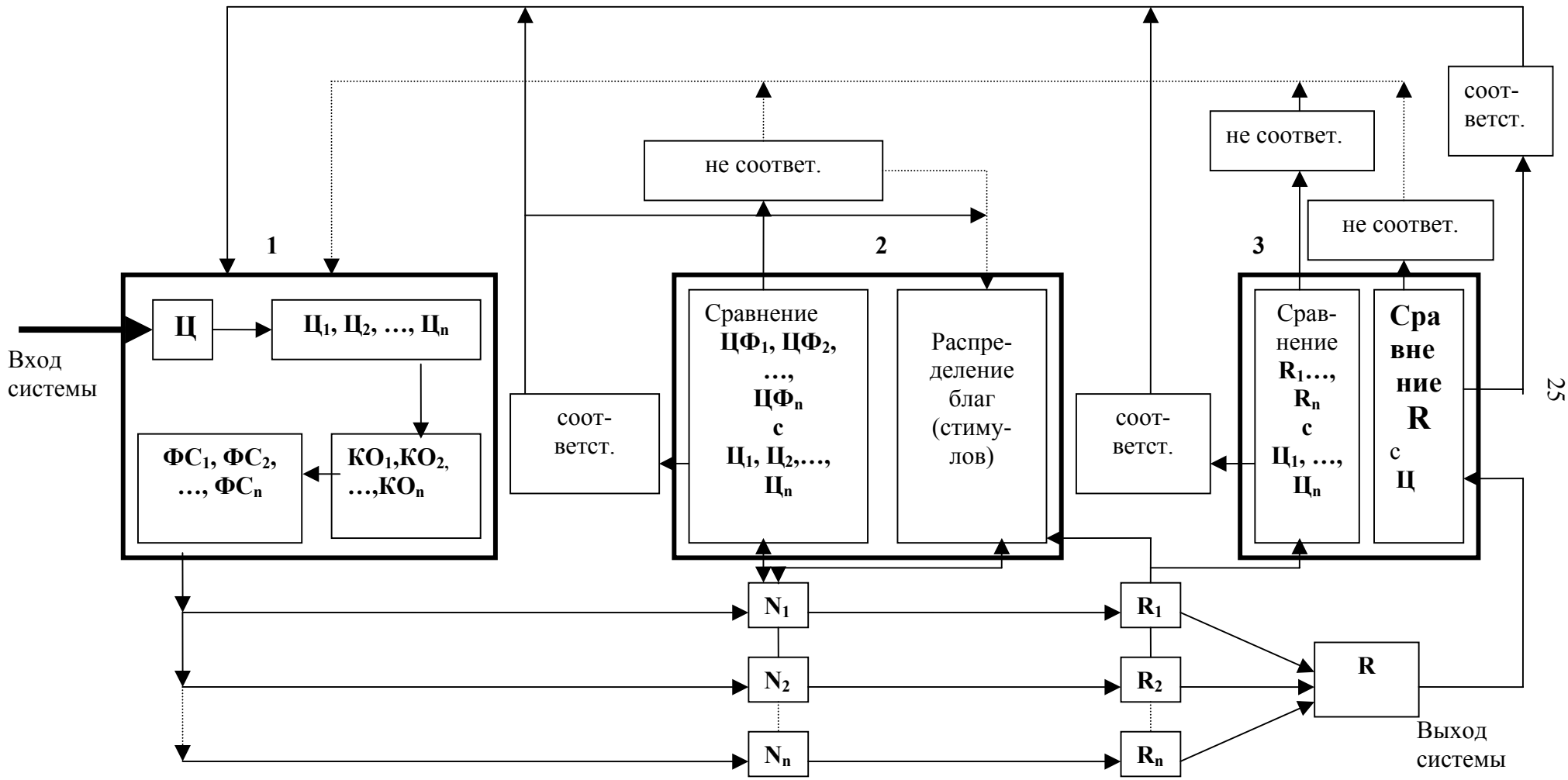

Рис.2. Социально-экономический механизм управления поведением социальных объектов на основе стимулов

1-блок управления, 2-блок регулирования; 3-блок контроля

_____ направления поступления информации о функционировании системы в соответствии с установленными целями;

..... направления поступления информации об отклонении функционирования системы от установленных целей

вания и кибернетики для выработки практических рекомендаций в области совершенствования стимулирования деятельности как трудовых коллективов в целом, так и конкретных работников.

В заключении работы сформулированы основные выводы по диссертационному исследованию в целом.

В приложении к диссертационной работе дана подробная характеристика состояния и тенденций социально-экономического развития пяти анализируемых отраслей промышленного производства Кузбасса (таблицы 1.1-1.7), приведен использованный в работе социологический инструментарий (анкеты №1 и №2)) и полученная в результате опросов информация об отношении работников к существующей системе стимулирования (табл.3.1-3.30). Здесь же приведены документы, свидетельствующие о признании прикладных результатов исследования.

3. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Колмагоров, М.В. Формирование фонда оплаты труда подразделений в кризисных условиях функционирования предприятий / М.В. Колмагоров, И.П. Поварич // Антикризисное управление: производственные аспекты: Тр.II Всеросс. научно-практ. конф. – Новокузнецк, 2002. – С.134-138 - 0,3 п.л. (авторские – 0,2 п.л.)
2. Колмагоров, М.В. Теоретические и прикладные аспекты стимулирования труда / М.В. Колмагоров, И.П. Поварич; Кемеровский госуниверситет. – Кемерово: ЮНИТИ ЛТД, 2002. – 14, 0 п.л. (авторские – 8,0 п.л.).
3. Колмагоров, М.В. К вопросу о сущности заработной платы на этапе рыночных преобразований / М.В. Колмагоров, И.П. Поварич // Природные и интеллектуальные ресурсы Сибири: Доклады 8-й Междунар. научно – практ. конф. – Ч.2. – Томск: Изд – во Том. Ун-та, 2002.- С.116-119 – 0,2 п.л. (авторские – 0,1 п.л.).
4. Колмагоров, М.В. Проблемы реформирования механизма регулирования оплаты труда / М.В. Колмагоров // Стратегия совершенствования корпоративного управления: опыт, проблемы: Сборник науч. статей / Под ред. В.П. Кокорева. – Барнаул: Изд – во ААЭП. – 2003.- С.120-124 – 0,3 п.л.
5. Колмагоров, М.В. Управление мотивацией на основе стимулирования / М.В. Колмагоров , С.И. Ксенофонтов, И.П. Поварич // Вестник Кузб. государ. техн. ун-та. – 2005. - № - С.102-106 - 0,6 п.л. (авторские – 0,3 п.л.).
6. Колмагоров, М.В. К вопросу о классификации стимулирования труда с позиций теории социального управления / М.В. Колмагоров, С.И. Ксенофонтов, И.П. Поварич // Пути формирования эффективной социаль-

но-экономической модели трансформирующейся России: матер. Всеросс. научно – практ. конфер. – Пенза, 2005. – С.57-59 – 0,2 п.л. (авторские – 0,1 п.л.).

7. Колмагоров, М.В. Отношение работников к стимулированию труда на предприятии / М.В. Колмагоров, С.И. Ксенофонтов, И.П. Поварич // Управление организацией: диагностика, стратегия, эффективность: матер. Междунар. научно – практ. конфер. – Санкт – Петербург, 2005.- С.109-111 – 0,2 п.л. (авторские – 0,1 п.л.).