

МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Д.В. ОКУНЕВ, кандидат экономических наук

Процесс формирования социально-трудовых отношений в обществе происходит под влиянием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим контекстом. На макроуровне к числу основных факторов влияния можно отнести глобализацию экономики, особенности национальной социальной политики, развитие общественного разделения труда, политику в сфере занятости населения и др. В соответствии с выделенным уровнем применяются макроэкономические инструменты регулирования социально-трудовых отношений. Так, например, формирование и регулирование социально-трудовых отношений выступает в качестве важнейшего элемента социальной политики, осуществляемой в том числе и на региональном уровне. В качестве инструментов используются законодательно установленные гарантии социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи, представляющие собой различные системы мер, дифференцируемых по своей адресной направленности.

Мощным фактором, определяющим процессы формирования и развития социально-трудовых отношений, являются закономерности развития трудовой деятельности. К ним можно отнести разделение и кооперацию труда, рост его производительности, замещение труда капиталом.

Региональное разделение и кооперация труда являются структурообразующими факторами в социально-трудовых отношениях, так как конкретно проявляются в формировании видов деятельности и профессий на предприятиях. Эти объективные явления определяют место каждого работника в процессе трудовой деятельности, его функции, обязанности, а так же требования к качеству труда. Степень разделения труда определяет степень сложности элементного состава и многообразие взаи-

мосвязей в системе управления социально-трудовыми отношениями, в том числе и на уровне региона.

На уровне предприятия, где происходит первоначальное формирование социально-трудовых отношений, существенное влияние оказывает специфика применяемых новых технологий. Современные технологии, применяемые в производстве и управлении, все в меньшей степени представляют собой фактор, ограничивающий функции человека, и поле принятия им решений. Свобода действий при построении работ закладывается в технических решениях на базе современных, в том числе и информационных технологий. При этом постоянно открываются новые области их применения.

В тоже время построение работ на предприятии, разделение трудовых функций и регулирование социально-трудовых отношений чаще определяется не техническими возможностями, а традициями, организационной культурой и индивидуальными особенностями хозяйствующего субъекта. Эффективность деятельности предприятия значительно повышается, если персонал выступает не как совокупность отдельных индивидов, а как совокупность высокоэффективных рабочих групп, которым присущи высокий уровень самоидентификации, самоорганизации и дисциплины. В группах наиболее эффективно происходит социализация новых работников, их включение в систему социально-трудовых отношений предприятия.

На наш взгляд очень существенным для анализа факторов формирования социально-трудовых отношений и их правильного понимания является то обстоятельство, что на любом предприятии интенсивно протекают фоновые процессы, регулирующие неформальные социально-трудовые взаимодействия людей.

Развитие системы неформальных социально-трудовых отношений может привести к существенному перераспределению властных полномочий и ответственности на предприятии. В этом случае параллельно с формальной системой социально-трудовых отношений выстраивается их теневая структура. В этом случае практически невозможно построить эффективную систему управления СТО, так как практи-

чески любые управленческие воздействия будут блокированы сложившимися неформальными отношениями в трудовом коллективе.

При построении системы управления социально-трудовыми отношениями данному аспекту их формирования следует уделять очень пристальное внимание. В данном случае речь должна идти о так называемых «мягких подсистемах» управления. Это совокупность правил, типовых методов выполнения работ, на основе которых проводится постановка задач, система ценностей и базовых принципов функционирования человека как члена трудового коллектива на предприятии. Другими словами это – организационная культура, формирующая социально-трудовые отношения и в зависимости от своей направленности способствующая стратегии развития предприятия или препятствующая ее реализации.

Важными факторами, определяющими состояние социально-трудовых отношений, являются роль и место, которое занимает конкретное предприятие в общественной системе социально-трудовых отношений, его отраслевая принадлежность, размер, организационно-правовая форма и др. Данные факторы влияния объективным образом определяют различия в процессе формирования и развития социально-трудовых отношений. В российской экономике данная зависимость играет определяющую роль, поскольку в изменившихся условиях хозяйствования предприятия превратились в самостоятельные хозяйствующие субъекты, принимающие на себя полную ответственность за удовлетворение спроса на производимую продукцию и эффективное решение всех возникающих вопросов в трудовой и производственно-хозяйственной сфере деятельности.

Вместе с тем, в процессе формирования СТО на различных предприятиях проявляется определенное единство. Это объясняется тем, что во многом система социально-трудовых отношений зависит от следующих факторов:

- общеэкономических условий, социокультурной среды, типа предприятия, его основных параметров;
- региональных особенностей развития экономических отношений;
- стратегии развития организации;

- системы построения работ, условий труда, профилей требований на рабочих местах;
- кадровой политики предприятия (планирования и привлечения персонала, оценки работы, оплаты труда, мотивации социальных льгот);
- трудового поведения (индивидуальных и групповых норм поведения, конфликтности, профессиональной социализации).

Характер социально-трудовых отношений на предприятии определяется также стадией его жизненного цикла. Если на первой стадии зарождения социально-трудовые отношения носят больше неформальный, «размытый» характер, то по мере роста и развития они все более формализуются, в них формируется большее количество элементов, создается система отношений, постепенно преобразующаяся в определенную организационную культуру. При этом социально-трудовые отношения становятся объектом долгосрочного планирования, развивается инструментарий управления ими.

Очевидно, что система социально-трудовых отношений очень сложна и содержит большое количество связей между элементами. В тоже время чтобы система была управляемой, необходимо чтобы она была измеримой. По крайней мере, необходимо выделить ряд параметров, измерение которых позволит сделать вывод о состоянии системы, направлении ее развития.

Понимание этого обусловило необходимость поиска системы измерителей состояния и степени развитости социально-трудовых отношений. В качестве критерия развитости социально-трудовых отношений целесообразно использовать показатели качества трудовой жизни.

Данная категория, представляющая собой систематизированную совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни, на наш взгляд, позволяет наиболее полно учесть степень влияния всех описанных факторов на систему социально-трудовых отношений на предприятии. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений позволяет учесть степень удовлетво-

ренности работника трудом и его условиями и оплатой, реализации его интересов в производственной деятельности, использования его способностей.

Основу концепции качества трудовой жизни составляют три основных положения. Во-первых, достижение максимальной самореализации и удовлетворенности работника, как основного субъекта социально-трудовых отношений, в процессе трудовой деятельности. Во-вторых, развитие трудовой демократии, самоорганизации и самоуправления в трудовых коллективах. В-третьих, обеспечение постоянного развития профессиональных качеств работника в процессе труда.

Основываясь на данных положениях, в качестве критериев оценки социально-трудовых отношений на предприятии можно выделить следующие:

- удовлетворенность трудовой деятельностью на рабочем месте;
- состояние психологического климата в коллективе;
- эффективность системы мотивации, действующей на предприятии;
- состояние и уровень использования социальной сферы предприятия;
- система социальных гарантий и компенсаций;
- управление карьерой и профессиональным ростом;
- система обучения и повышения уровня квалификации работников;
- управление конфликтами в трудовом коллективе;
- условия отдыха и структура свободного времени.

Использование данных критериев позволит наиболее полно охарактеризовать состояние и степень развития социально-трудовых отношений на предприятии.

Как нами уже было отмечено, на уровне предприятия в качестве основных субъектов социально-трудовых отношений выступают работник, работодатель в лице администрации и профсоюз как орган коллективного представительства членов трудового коллектива

Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений на предприятии происходит в поле организационной культуры в соответствии с принятой системой ценностей в организации. Предметами таких отношений выступают кадровая поли-

тика, система мотивации и материального стимулирования, а так же условия труда работников.

Отношения субъектов СТО на предприятии строятся в рамках организационной структуры управления, построение которой основано на ряде принципов и зависит от различных факторов, таких как численность персонала, отраслевая принадлежность предприятия, квалификационная структура и уровень самоидентификации работников, развитость их трудового самосознания и др.

Исследование субъектов, форм, видов, уровней социально-трудовых отношений на предприятии показало, что в целом они носят двухсторонний характер. В качестве основных сторон выступают работник и работодатель в лице администрации предприятия. Профсоюз, как организованное представительство трудового коллектива, во многом пассивен и, зачастую, не является активным участником таких отношений.

Регулирование такого комплекса отношений на предприятиях во многом должно базироваться на кадровой политике и системе мотивации, как ее составной части. Это обусловлено тем, что в процессе трудовой деятельности взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений на предприятии во многом опосредовано. Управление социально-трудовыми отношениями происходит при помощи комплексного использования инструментов кадровой политики (рисунок 1).

Так человек, являясь носителем трудовой функции, вступает в поле социально-трудовых отношений на предприятии уже на стадии первого контакта с предприятием. Это происходит на этапе отбора кандидатов на вакантные должности. При положительном решении (прием на работу) сотрудник проходит первоначальную адаптацию, усваивает нормы и правила, действующие на предприятии, характер социально-трудовых отношений.

Активность сотрудника как субъекта социально-трудовых отношений во многом будет зависеть от того, насколько эффективным будет процесс первоначальной социализации. На данном этапе очень значимыми являются механизмы профессио-

нальной адаптации, основной задачей которых является формирование эффективно-го организационного поведения.

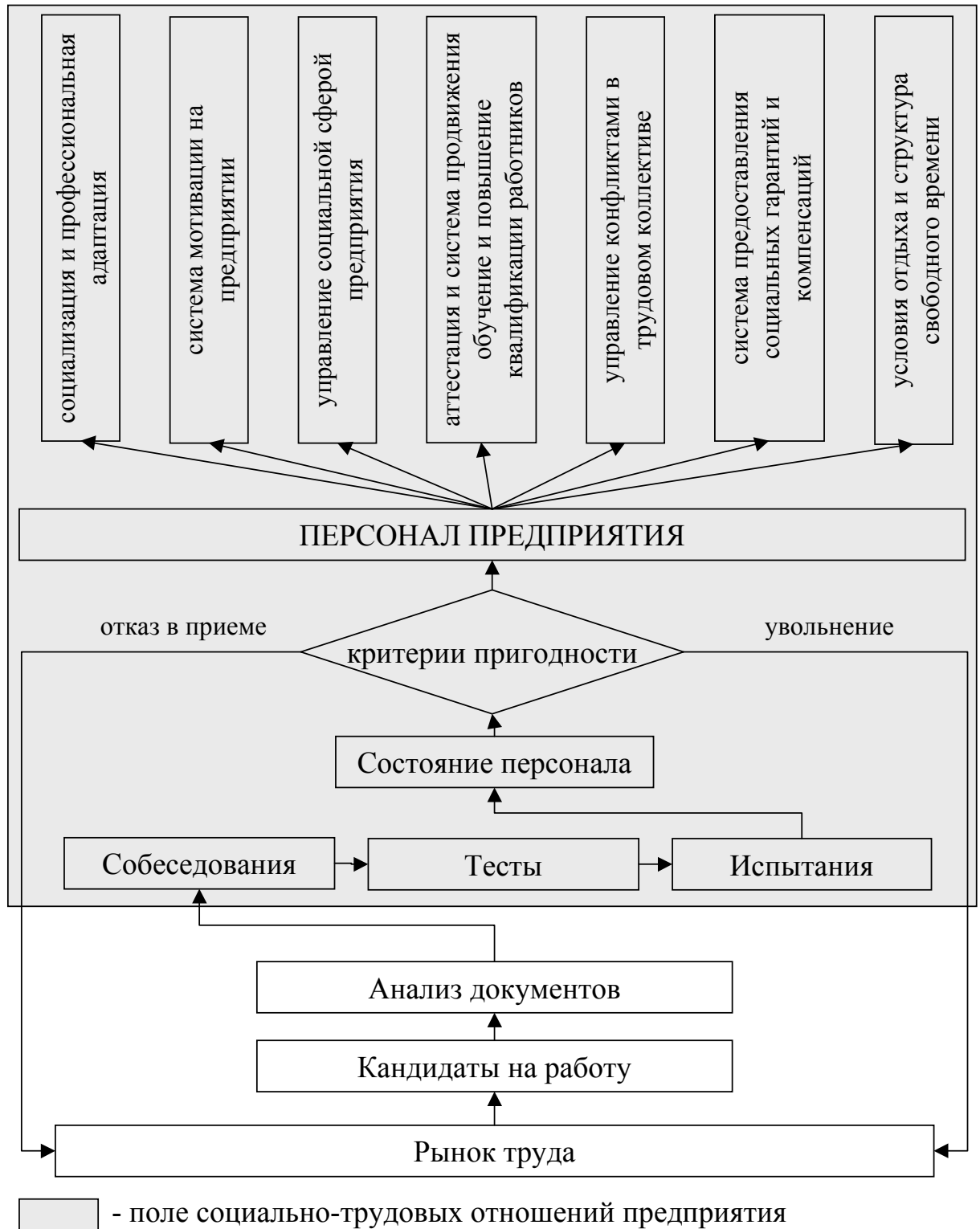


Рисунок 1 – Модель включения человека в поле социально-трудовых отношений предприятия.

Предоставление информации о предприятии, его хозяйственной деятельности позволяет человеку лучше понять содержание и значимость работы, роль каждого работника. Это способствует более адекватному процессу самоидентификации каждого члена трудового коллектива в качестве субъекта социально-трудовых отношений.

Вне всякого сомнения, самым действенным и эффективным инструментом управления социально-трудовыми отношениями на предприятии является комплексная система мотивации. Главный акцент в ходе рассмотрения существующей диалектической связи между управлением социально-трудовыми отношениями и системой стимулов и мотивов трудовой деятельности, предполагается сделать на область трудовой мотивации в рамках предприятия.

Содержание области трудовой мотивации в целом известно и разработаны научные подходы к методам ее управления. Однако в настоящее время изменяются основания мотивационного воздействия, что продиктовано современной трансформацией экономической системы.

Чтобы лучше понять, какие механизмы мотивационного воздействия можно использовать в управлении социально-трудовыми отношениями, необходимо обратиться к некоторым теоретическим положениям.

Доминирующее представление о рабочем, который рассматривается в качестве основного субъекта социально-трудовых отношений, проделало эволюцию от простого экономического существа до сложного психосоциального человека, который, будучи уникальным индивидуумом, все же поддается сильному влиянию со стороны коллег по работе и окружающей среды.

Трудовая мотивация людей определяется широким спектром их потребностей. Согласно исследованиям американских ученых Дж. Марча и Г. Саймона, чем больше потребностей человека удовлетворяется в организации, где он работает тем в большей степени с его помощью достигаются цели самой организации [2]. При долговременных отношениях с персоналом предприятие способно удовлетворить практически все основные потребности своих работников, от физиологических до соци-

альных и духовных, включая потребность в самовыражении и творчестве. В результате удовлетворение таких потребностей реализуется как обмен на заинтересованность работника в целях организации, внешне принимая форму его безоговорочной лояльности.

Вне всякого сомнения, интеграция работников в систему социально-трудовых отношений предприятия создает у них эмоциональное чувство социального взаимодействия, привязанности и поддержки, т.е., если пользоваться языком бихевиористов, удовлетворяет их потребность в причастности к своей референтной группе.

Значение корпоративных методов формирования трудовой мотивации подчеркивается для создания и поддержания трудовой дисциплины, развития социально-трудовых отношений, повышения качества труда и производимого продукта, воспитания трудовой морали работника.

Анализ различных концепций, исследующих трудовую мотивацию, позволяет утверждать, что в структуре трудовых мотивов удовлетворение чисто материальных потребностей сочетается с потребностями и мотивами, характеризующими человеческую субъективность - в самореализации, стремлении к совершенству, в управлении и самоуправлении.

Отечественные ученые Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л., Спивак В.А. систематизировав всю совокупность взглядов на систему мотивации, существовавшую в нашей стране с 80-х годов по настоящее время, сформировали типологию мотивации субъекта деятельности [1]. Согласно их теории можно выделить пять типов мотивации, существенно влияющих на процессы управления социально-трудовыми отношениями на предприятии.

Первый тип – инструментальный, который основывается на отношении к труду как к средству получения заработка для удовлетворения потребностей, находящихся за рамками сферы труда. В данном случае социально-трудовые отношения практически не связаны с системой мотивации. Социальное взаимодействие работников в процессе труда при преобладании такого типа мотивации сводятся к минимуму. Поэтому рассматривать в данном случае мотивационное воздействие в каче-

стве инструмента управления социально-трудовыми отношениями не представляется возможным. Однако следует отметить, что инструментальная мотивация является необходимым, но недостаточным условием эффективной деятельности. Поэтому в конце 80-х годов появилась тенденция связывания материального вознаграждения не с количеством и качеством труда, а с его результатами.

Тип мотивации, основанный на достижениях, предполагает ориентацию на труд как способ продвижения, повышения профессионального или должностного статуса. Данный тип это достаточно сложный феномен, который включает в себя и стремление к признанию окружающих через достижения в труде, и стремление к самовыражению через труд, и стремление к росту квалификации, и к повышению статуса в иерархической структуре. В данном случае человек в процессе труда является активным субъектом социально-трудовых отношений. Его взаимодействие в социальной группе обусловлено мотивами его деятельности. Поэтому наиболее эффективными инструментами управления социально-трудовыми отношениями в коллективах с преобладанием такого типа мотивации являются такие элементы кадровой политики как аттестация, управление продвижением, обучение и повышение профессиональной квалификации.

Коллективистский тип мотивации предполагает, что побудительная сила к трудовой деятельности - стремление заслужить уважение коллег, стремление к сотрудничеству, общению, формированию рациональных социально-трудовых отношений. Формирование устойчивых групп в коллективе предполагает очень точное и продуманное управление социально-трудовыми отношениями со стороны администрации предприятия. Это позволяет построить взаимоотношения между субъектами социально-трудовых отношений на принципах партнерства и солидарности. В данном случае коллегиальное управление и развитые процессы самоорганизации и самоуправления в трудовом коллективе позволяют избегать конфронтаций, конфликтности и значительно повысить эффективность управления предприятия в целом.

Интеллектуальная мотивация – ориентирована на сложную, интересную работу, позволяющую раскрыть свои способности, самореализоваться. Данный тип мотивации особенно характерен для лидеров трудового коллектива. Основным инструментом максимально эффективного использования качеств отдельных работников с таким типом мотивации является система построения работ на предприятии. Такая мотивация несколько уступает по силе воздействия на результаты труда мотивации достижений и инструментальной. В тоже время ее влияние особенно заметно в процессах формирования неформальных групп, лидерства, развития социально-трудовых отношений. Этот тип мотивации является наиболее сильным для высококвалифицированных специалистов и управленцев высшего звена иерархии.

Комфортно-ориентированный тип мотивации предполагает ориентацию на относительно комфортные условия труда. Однако данный тип мотивации определяет мотивы предпочтений выбора рабочего места, но не эффективного труда. Как правило, преобладание такого типа мотивации не способствует высокой эффективности трудовой деятельности. Стороны социально-трудовых отношений склонны к конфронтации и преобладающим принципом в отношениях как правило является конфликтное соперничество.

На наш взгляд наибольшее влияние на развитие социально-трудовых отношений и результаты деятельности предприятия оказывают люди, которым характерен коллективистский тип мотивации. Следует так же отметить бесперспективность ориентации на возрождение российской неэффективной традиционной мотивации. Необходимо при построении системы управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, опираться на анализ социокультурного фона, расширять социальную базу проводимых изменений.

Для любого субъекта социально-трудовых отношений побудительными мотивами к действию могут выступать одновременно и потребности, и интересы, и ценности, а их сочетание для субъекта уникально. Мотивационное ядро относительно устойчиво, но, в тоже время, динамично. Ранги элементов этого ядра меняются под воздействием массы причин, поэтому, даже изучив мотивацию субъекта, нельзя

считать его действия абсолютно предсказуемыми. Очень часто сказывается действие мотивационной периферии.

Следовательно, для достижения максимальной эффективности управления социально-трудовыми отношениями на предприятии необходим комплексный подход, наиболее полно учитывающий особенности всех структурных элементов поля социально-трудовых отношений предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. – М.: Наука, 1996. С.87-89.
2. March James G.& Simon Herbert A. Organizations. Cambridge (Mass.): Blackwell Publishers. 1993 (1994 reprinted). С.32