

Н. В. Мантурова

Научно-исследовательский институт труда
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь,
Республика Беларусь, Минск

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Отмечена роль мотивации в управлении человеческими ресурсами организации, приведены основные методы мотивации. На основе изучения зарубежного опыта выявлены направления совершенствования системы мотивации в Республике Беларусь. Среди направлений отмечено развитие социального партнерства, основными инструментам которого является коллективный договор, содержащий положения о дополнительных трудовых и социальных гарантиях работников. Предоставление работникам социального пакета является эффективным мотивирующим фактором, влияющим на производительность труда.

В современных условиях повышение эффективности управления человеческими ресурсами становится важным условием социально-экономического развития страны. В качестве одного из элементов управления человеческими ресурсами рассматривается мотивация труда. Возросший спрос на работников высокой квалификации, внедрение новых технологий, конкуренция на рынке труда обуславливают необходимость использования действенных мотивационных систем, что является предпосылкой для роста результативности общественного труда и эффективности функционирования экономики в целом.

Важную роль в организации мотивационного процесса играет правильный выбор методов мотивации труда, в основе классификации которых лежат способы целенаправленного воздействия на работников. С этих позиций методы мотивации разделяют на административные; экономические; социально-экономические и социально-психологические [1].

Административные методы направлены на выполнение определенных правил, использование системы контроля поведения работников и исполнения распоряжений руководства. В целом данные методы предполагают получение минимально допустимой результативности, практически не способствуют развитию личности, однако при этом способствуют установлению строгой дисциплины в организации.

Экономическая мотивация персонала организации осуществляется в форме материального вознаграждения, размер которого зависит от количе-

ственных и качественных показателей труда, и в форме материальных санкций за некачественное выполнение работы. Необходимым условием обеспечения высокой производительности труда является материальная заинтересованность, однако для всесторонней мотивации работников необходимо использовать не только экономические, но и другие методы мотивации.

Социально-экономические методы способствуют созданию и поддержанию благоприятных условий труда (обеспечение санитарно-гигиенических условий, требований по охране труда), решению социальных проблем и повышению социального статуса сотрудников.

Однако в настоящее время возможности экономического стимулирования работников не могут быть полностью реализованы в связи со сложным финансовым положением многих организаций. Кроме этого, постоянное стимулирование работников денежными выплатами впоследствии оказывает все меньшее влияние на их трудовую мотивацию, основанную на финансовой заинтересованности. В такой ситуации для реализации целей организации и обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких результатов деятельности значимость приобретают социально-психологические методы мотивации (нематериальное или моральное стимулирование).

Среди методов нематериального стимулирования труда руководители и работников можно выделить следующие: моральное поощрение, награждение грамотами, объявление благодарностей и т. д. В целом социально-психологические методы мотивации направлены на создание и поддержание таких условий внутри организации, при которых работники стремятся к повышению личной результативности труда, имеют все возможности для самореализации и развития в выбранной ими направленных [2].

Таким образом, только оптимальное сочетание перечисленных методов мотивации позволит эффективно управлять человеческими ресурсами организации и достигать высоких результатов ее деятельности.

При разработке эффективных схем мотивации труда работников в нашей стране следует использовать положительный зарубежный опыт. Важнейшим элементом перспективных систем мотивации труда является социальный пакет (перечень предоставляемых трудовых и социальных гарантий), который представляет собой материальное немонетарное стимулирование. Как правило, в зарубежных странах социальный пакет включает медицинское страхование и страхование от несчастных случаев, льготное кредитование, оплату обучения, проезда и питания (например, бесплатное питание или материальная компенсация), мобильной связи и др. Международные компании, как правило, предлагают более дорогие и разнообразные пакеты льгот, а также возможность обучения и развития в рамках международных программ, используют различные инструмен-

ты в области вознаграждения, привлечения, мотивации и удержания персонала [3].

В Республике Беларусь создана достаточно эффективная система стимулирования труда управленческого персонала и работников организаций, закрепленная на законодательном уровне, в коллективных договорах и узаконная срезультатами финансово-хозяйственной деятельности [4].

Коллективные договоры играют ключевую роль в защите интересов работников и являются основным инструментом реализации на практике задач и принципов социального партнерства. Предоставляемый работникам на основе коллективных договоров размер социального пакета зависит как от организационно-правовой формы организации, так и от результатов производственно-экономической деятельности.

Анализ коллективно-договорной практики в Республике Беларусь показывает, что во многих организациях для повышения мотивации труда работников предоставляются стимулирующие выплаты и надбавки, социальные гарантии и т. д.

Так, в коллективных договорах организацией предусматриваются доплаты за работу в вечернюю смену и ночное время, работу в неблагоприятных условиях труда. В отдельных организациях предусмотрены доплаты за профессиональное мастерство.

Важной составляющей социального пакета, предоставляемого в организациях на основе коллективных договоров, являются дополнительные дни отпуска (например, за работу в неблагоприятных условиях труда и стаж работы в организации), а также дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день и социальные отпуска (в связи с заключением брака, рождением ребенка и др.)

На основе коллективных договоров предоставляется материальная помощь различным категориям работников, например, матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, одиноким матерям; многодетным родителям, работающим в организации; одиноким пенсионерам, работавшим в организации до выхода на пенсию, работникам организации, потерявшим трудоспособность вследствие болезни или получившим трудовое увечье в связи с несчастным случаем на производстве, и другим работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации; осуществляется оплата путевок в санатории и дома отдыха работникам и членам их семей, путевок в детские оздоровительные лагеря и т. д. [5].

Данные меры, несмотря на значительные финансовые затраты нанимателей, направлены на решение важных социальных задач: сохранение здоровья работников, усиление их социальной защиты, создание благоприятных условий труда и атмосферы в коллективе; способствуют закреплению кадров в организации, укреплению трудовой дисциплины и повышению общественной активности работников.

Учитывая роль социального пакета в трудовой мотивации работников организаций, в его структуре целесообразно выделить и другие социальные гарантии:

- социальные выплаты нерегулярного характера (премии);
- медицинское страхование, страхование жизни и имущества, выплаты в случае производственного травматизма;
- натуральные выплаты (оплата аренды жилого помещения и коммунальных услуг, питания и т. д.);
- бесплатное оздоровление, посещение занятий в спортивном зале и т. д.;
- компенсацию транспортных расходов и услуг связи;
- помощь в строительстве жилья посредством предоставления целевых займов и другие элементы.

Кроме того, среди направлений совершенствования систем мотивации в Республике Беларусь можно выделить:

- разработку гибких систем оплаты труда, учитывающих вклад каждого работника и финансовые возможности организации, а также устанавливающих прямую зависимость между размером заработной платы и показателями производительности и качества выпускаемой продукции или предоставляемых услуг;
- совершенствование схем нематериального (морального) стимулирования;

— повышение профессионального уровня работников посредством обучения, переподготовки и повышения квалификации;

— развитие социального партнерства посредством применения коллективных договоров в организациях и закрепления в них положений о предоставлении работникам социального пакета, что позволит обеспечить согласование интересов нанимателей и наемных работников, создать условия для достижения экономической и социальной эффективности и участия работников в управлении.

Таким образом, учитывая опыт других стран в организации систем мотивации и использовании отдельных ее методов (в частности предоставление работникам социального пакета), совершенствование системы мотивации труда в Республике Беларусь при переходе к инновационному развитию экономики должно быть направлено на повышение эффективности и конкурентоспособности продукции, стимулирование труда каждого работника и всего коллектива, при этом следует учитывать направления внутренней мотивации работников, что, в свою очередь, позволит реализовать их способности, обеспечить получение высоких результатов деятельности и повысить качество труда.

Библиографические ссылки

1. Попова И. Г. Мотивация труда: принципы, методы, приоритетные направления // Труд и заработная плата (производственно-практический журнал). 2009. № 4 (31). С. 92–96.

2. Попова И. Г. Мотивация труда: принципы, методы, приоритетные направления // Труд и заработная плата (производственно-практический журнал). 2009. № 6 (33). С. 102–106.
3. Корж Г. Г. Мотивация и стимулирование: Что? Зачем? Почему? // Труд и заработная плата. 2008. № 10. С. 101–111.
4. Корж Г. Г. Мотивация труда: зарубежный и отечественный опыт // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. 2010. № 6. С. 50–57.
5. Скоробогатый Э. И., Воробьев М. К. Социальная защита работников посредством коллективного договора: опыт предпринимателей // Отдел кадров. 2010. № 8 (115). С. 82–86.

N. V. Mantyniova

Research Institute of Labour of the Ministry of Labour
and Social Protection of the Republic of Belarus,
Republic of Belarus, Minsk

SOCIAL PARTNERSHIP DEVELOPMENT AS A DIRECTION TO IMPROVE THE SYSTEM OF LABOR MOTIVATION

The paper accounts for the role of motivation in the human resource management of an organization. It exposes the main methods of motivation. Using the international experience the ways to improve the system of motivation in the Republic of Belarus have been identified. The main direction which has been highlighted is the development of social partnership which uses a collective agreement as its main tool. A collective agreement comprises the statements about additional labor and social assurances of the workers at a company. Proving social benefits to workers is an effective motivating factor which affects the performance of labor.

© Манцурова Н. В., 2011

И. З. Погорелов

Сибирский государственный аэрокосмический университет
имени академика М. Ф. Решетнева, Россия, Красноярск

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОРМ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Анализируются возможности использования при реализации социальных проектов в регионах России различных форм, моделей и механизмов государственно-частного партнерства (ГЧП).

В настоящее время в условиях дефицита федерального, большинства региональных и местных бюджетов обостряются проблемы финансирования объектов социальной инфраструктуры. Ранее подобные проекты финансировались в основном за счет региональных бюджетов, сейчас государство пытается перейти к модели привлечения дополнительных ресурсов посредством разделения рисков между ним и частным бизнесом, повысить эффективность деятельности по развитию территорий, в том числе и за счет привлечения к решению этих задач институтов гражданского общества. Одним из возможных путей решения этих проблем является использование механизма социальной ответственности бизнеса.

Однако в настоящее время представители власти, бизнеса и науки по-разному трактуют это понятие. Так, заместитель министра финансов РФ, бывший председатель правительства Красноярского края А. Новак заявил, что «для меня, как для представителя власти, главные критерии социальной ответственности бизнеса – в первую очередь своевременная выплата заработной платы, отсутствие «серых» схем расчета с работниками, соблюдение трудового законодательства и обеспечение безопасных условий работы. Не менее важно обязательство бизнеса платить налоги на той территории, на которой он зарегистрирован. С общечеловеческой же точки зрения социальная ответственность бизнеса – это принцип работы, которому в идеале должны следовать все компании. Он заключается в добровольном решении организации принимать участие в улучшении жизни общества и защите окружающей среды» [1, с. 2].

Многие представители частного бизнеса согласны в целом с подобной позицией, однако, по-своему понимают тезис о «добровольном решении организации принимать участие в улучшении жизни общества и защите окружающей среды». Достаточно часто мнения представителей власти и собственников частных предприятий на приоритеты по реализации социальных проектов инвестиционных проектов серьезно различаются. И если представители бизнеса не вкладывают средства в те направления, которые общество и представители государственной власти считают полезными для развития экономики и общества, то, скорее всего, это означает, что невер-