

Социологический анализ элементов систем мотивации труда в сельскохозяйственной отрасли Республики Беларусь (по материалам исследований в Могилёвской области)

Купцова Ирина Григорьевна

Аспирант

БГУ, философии и социальных наук, Могилёв, Беларусь

E-mail: kircoiric@mail.ru

Мотивация труда как элемент системы управления представляет собой целенаправленный процесс, включающий в себя систему мер по выработке у индивида настроений, побуждающих его к более эффективному выполнению труда. Для повышения эффективности мотивационного воздействия целесообразно использование возможностей социологического анализа применяемых на предприятии методов и способов мотивации труда работников.

Оплата труда как основной метод мотивации

Социологические данные[1] свидетельствуют о том, что существующий размер оплаты труда в сельскохозяйственной отрасли оказывает, скорее, неблагоприятное воздействие на мотивацию работников, полностью соответствуя требованиям и ожиданиям в данной связи лишь каждого десятого из них (10,2%). Каждый четвёртый работник (38,0%) не удовлетворён заработной платой. Прожективный анализ подтверждает, что это небезосновательные требования к уровню заработной платы, т.к. её повышение у 81,0% работников АПК, согласно их ответам, повлекло бы рост производительности труда, причём более чем у половины опрошенных (54,6%) имел бы место существенный её рост. Тем не менее, не стоит расценивать даже высокую заработную плату как единственно возможный метод мотивации. Получая лишь фиксированную зарплату, в сознании работника снижается её мотивирующее воздействие, она воспринимается как должное.

По общему массиву опрошенных сельчан спокойная работа без ответственности с постоянным небольшим заработком всё же более приемлема (49,8%) нежели высокооплачиваемая работа с высокой степенью риска или без гарантий и стабильности (43,7%). Т.е. другим, не менее важным, методом мотивации выступают содержание, организация и условия труда – непосредственные характеристики трудового процесса.

Методы мотивации, связанные с характеристиками трудового процесса

В целом содержание труда в той или иной мере устраивает большинство сельских работников (полностью удовлетворены 40,7% опрошенных, частично – 43,1%) и вызывает нарекания лишь у небольшой их части (6,1%). Однако трудовая деятельность подразумевает не только выполняемую работу, но и условия, в которых она осуществляется. Полностью удовлетворены условиями труда 31,2% опрошенных тружеников села, в то время как полностью не удовлетворены 12,2%. Конечно, труд сельчан осуществляется в тяжёлых условиях (влияние естественно-природной составляющей). Сетования рабочих сельских предприятий в этом отношении вполне обоснованны и объяснимы. Однако есть факторы, устранение которых возможно усилиями самих сельхозорганизаций, особенно заручившись государственной поддержкой. В первую очередь это социально-экономическая и технико-организационная составляющая условий труда, в частности

уровень технической оснащённости производства. В полной мере он устраивает только 21,0% опрошенных (24,2% среди ИТР и 19,5% среди рабочих); частично устраивает 45,4%; полностью не устраивает 14,9%; остальные затруднились в оценках.

Другой не менее важный фактор – организация и режим труда. 28,1% работников полностью удовлетворены этими сторонами производственного процесса; у 45,4% имеются некоторые нарекания, но в целом ими они удовлетворены; 11,9% полностью не устраивает то, как организован трудовой процесс. Тем не менее, с существующим режимом труда работники сельхозпредприятий в большинстве случаев также вынуждены мириться, т.к. в его основе лежат объективные условия сельскохозяйственного производственного процесса: сезонный характер работ. При этом важна разумная организация трудового процесса.

Отношение к работающему человеку как к машине давно не оправдывает себя, важно видеть и воспринимать целостную личность и совместно с ней осуществлять общее дело, добиваться общих успехов. Для этого важно поддерживать и развивать обратную связь администрации предприятия с работниками. Важной мерой в данной связи является материальное и моральное стимулирование.

Меры поощрения в системе методов мотивации труда

Только около половины опрошенных работников агропромышленного комплекса области (54,6%) хорошо знакомы с условиями поощрения работников на предприятии; 22,4% знакомы лишь поверхностно; 14,6% совсем не осведомлены в данной связи; 7,1% утверждают, что положения о поощрении на предприятии нет. Особенно низок уровень осведомлённости среди представителей рабочих профессий. А ведь это важнейшая и наиболее очевидная мера стимулирования труда. С тем, что это, действительно, хороший стимул, согласны 49,5% опрошенных. Для 15,3% определяющую роль играет величина поощрений в лице материальных выплат. Однако есть и те (12,5%), кто рассматривает премирование лишь как компенсацию выполненного труда и затраченных на него сил, не вызывающую стимулирующего воздействия. 45,8% работников АПК Могилёвской области отметили, что их практически никогда не поощряют; 21,4% поощряют морально один или несколько раз в год.

Таким образом, знание мотивации трудового поведения – это ключ к её пониманию, который даёт возможность эффективного управления им. Игнорирование этих ожиданий работников, особенностей их мотивационной структуры недопустимо и может привести к демотивации (снижению уровня мотивации к труду на данном предприятии в существующих условиях, а как результат – к увольнению).

Для самих сельчан вследствие отсутствия других возможностей трудоустройства это лишь усугубит их положение. Однако не стоит пользоваться этой безвыходностью в отношении работников. Тем более что, вовлечение в действие других методов мотивации не только создаёт условия для обогащения системы мотивации труда и повышения желания сельчан трудиться в АПК, но и способствует развитию чувства удовлетворённости выполняемым трудом, роста его эффективности и производительности, что является желаемым результатом.

[1] при подготовке использованы результаты социологических исследований, проведённых Могилёвским институтом региональных социально-политических исследований (МИРСПИ) в сельских районах Могилёвской области в 2008 г. ГР 20080737. N=295. Метод сбора информации – анкетный опрос.