

УДК 331.101.2

***ОСОБЕННОСТИ РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ
ТРУДА***

Шушкалова Ю. К.

студентка экономического факультета,

Южный федеральный университет,

г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы оплаты труда работников в контексте рыночного мотивационного механизма. Особое внимание уделяется соотношению минимального уровня заработной платы и прожиточного минимума. В качестве действенного механизма трудовой мотивации предлагается применение комплексного подхода, основу которого составляют материальные и нематериальные факторы.

Ключевые слова: мотивация труда, мотивационный механизм, заработная плата, воспроизводство рабочей силы.

***LABOR MOTIVATION: ESSENCE AND PECULIARITIES OF
DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF MARKET ECONOMY***

Shushkalova J. K.

student of the Faculty of Economics

Southern Federal University

Rostov-on-Don, Russia

Abstract: this article analyzes the problems of labor remuneration of employees in the context of the motivational mechanism in a market economy. Considerable attention is paid to the correlation of the minimum wage and the subsistence minimum. An integrated approach is proposed as an effective mechanism of labor motivation, based on material and non-material factors.

Keywords: labor motivation, motivation mechanism, wages, labor force reproduction.

Рыночная конъюнктура отличается высокой волатильностью и конкурентностью, при этом основу современного этапа рыночной экономики составляет человеческий ресурс, поскольку инициативные и мотивированные работники способствуют эффективному развитию компании, реализации ее стратегических целей и упрочению положения на рынке. Для успешного функционирования организации в современных условиях ей необходимо быть привлекательной не только для клиентов, но и для высококвалифицированных кадров. Плодотворная работа и высокая отдача от подчиненных неразрывно связаны с разработкой эффективного мотивационного механизма, позволяющего в наибольшей степени увязать потребности, интересы и ценности персонала с целями предприятия.

Впервые термин "мотивация" появился в работе А. Шопенгауэра "О четверояком корне закона достаточного основания", изданной в 1831 году, однако наибольшие попытки нахождения эффективных методов мотивации начались лишь в конце XX века. На сегодняшний день существует более 400 определений термина «мотивация». Такая дифференциация категориального аппарата обусловлена междисциплинарностью данного понятия, и подход к его трактовке определяется с позиции науки, в рамках которой оно изучается.

При рассмотрении интерпретации термина "мотивация" разных авторов можно отметить, что они акцентируют внимание на различных аспектах данного понятия (Таблица 1).

Таблица 1 – Различные подходы к определению трудовой мотивации

Определение	Автор
Мотивация – это побуждение к активной деятельности личностей, коллективов, групп, связанное со стремлением удовлетворять определенные потребности.	Красовский Ю. Д. [5]
Мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий.	Виханский О. С., Наумов А. И. [1]
Мотивация – управление поведением человека на рабочем месте для достижения целей организации.	Скачкова Л. С., Костенко Е. П., Бутова С. В., Михалкина Е. В. [7]
Мотивация - одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия.	Шапиро С.А. [12]
Мотивация – внутренний процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов.	Кибанова А. Я. [3]
Мотивация – это процесс сопряжения целей предприятия и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, это система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и предприятия.	Косинцева Т. Д. [4]

Первая группа авторов рассматривает мотивацию в качестве субъективного восприятия индивидом воздействующих на него факторов. С точки зрения данного подхода мотивация труда представляет собой совокупность мотивов, которые, преобразовываясь в сознании конкретного человека с учётом личностных характеристик, побуждают его к эффективной деятельности. Так, в качестве внутреннего процесса формирования движущих сил мотивацию рассматривают следующие авторы: Красовский Ю. Д., Виханский О. С., Наумов А. И.

С другой стороны, мотивация может интерпретироваться как внешнее воздействие на работника с целью побуждения его к осуществлению определённых действий в трудовой сфере. С данной точки зрения мотивация рассматривается как управленческая функция, основной целью которой является формирование определённой модели поведения. Такой подход используют Скачкова Л. С., Костенко Е. П., Бутова С. В., Михалкина Е. В., Шапиро С. А.

Объединяя два подхода, первый из которых рассматривает мотивацию в качестве субъективного процесса формирования побудительных сил, второй – целенаправленного воздействия на работника, ряд авторов (Кибанова А. Я., Косинцева Т. Д.) трактуют мотивацию как совокупность внутреннего побуждения и внешнего подкрепления, что обеспечивает комплексный подход к объяснению данного понятия.

На наш взгляд, трудовая мотивация представляет собой сложный процесс формирования внутренних побудительных сил под воздействием внешних стимулов и субъективных личностных характеристик (потребностей, интересов, ценностей) с целью побуждения работника к определенной модели поведения. Мониторинг мотивации персонала является одним из основных составляющих в практической работе по управлению персоналом, поскольку эффективность производства напрямую зависит от личной заинтересованности работника в результатах трудовой деятельности.

В условиях рыночных отношений экономические методы мотивации имеют приоритетное значение, поскольку в результате их использования руководство получит сотрудников, качественно выполняющих свою работу, которые будут способствовать достижению эффективного функционирования компании [9]. На сегодняшний день заработная плата является базисным компонентом мотивационного механизма и занимает главенствующую позицию в структуре доходов человека как источник удовлетворения

потребностей и повышения качества жизни. Заработная плата является одним из показателей уровня социально-экономического развития страны и отражает стоимость цены рабочей силы или труда, включающий эквивалент затрат не только на возмещение, но развитие способностей к труду, формируя предпосылки расширенного воспроизводства [2]. Доходы работника с одной стороны являются источником удовлетворения потребностей человека и его семьи, а с другой – средством развития и повышения эффективности труда при условии чёткой корреляции между полученным вознаграждением и количеством и качеством вложенных усилий. Обеспечение данной взаимосвязи способствует повышению конкурентоспособности работника и становится мощным импульсом для развития общественного производства.

Являясь основной статьёй доходов домашнего хозяйства, заработная плата участвует в формировании рабочей силы, повышая её качество, конкурентоспособность и мобильность на рынке труда, поэтому необходимо, чтобы денежное вознаграждение было достаточным не только для удовлетворения минимальных потребностей, но и для получения качественных социальных услуг.

Таблица 2 – Среднемесячная реальная начисленная заработная плата работников, % [10]

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Российская Федерация	111,5	96,5	105,2	102,8	108,4	104,8	101,2	91	100,8
Ростовская область	111,3	98,7	102,4	102,5	107,4	106,5	100,6	91,3	100,1

Несмотря на то, что среднемесячная номинальная заработная плата имеет тенденцию к увеличению, реальная заработная плата в 2015 году уменьшилась на 9% и составила 91% от уровня предыдущего года, в 2016 году осталась практически неизменной (Таблица 2). При этом реальные располагаемые доходы россиян в 2016 году снизились на 5,9% по сравнению с 2015 годом.

В отличие от развитых стран, где доля заработной платы в составе ВВП составляет 60-70%, в России данный показатель держится на уровне 40%. Низкий уровень оплаты труда является, с одной стороны, объективным обстоятельством, поддерживаемым системными условиями, а, с другой стороны, фактором, сдерживающим экономический рост и инновационность развития экономики [7].

Низкие показатели уровня жизни и оплаты труда объясняют высокую значимость для российских работников материального фактора в трудовой деятельности, так как именно деньги способны удовлетворить базовые человеческие потребности в пище, еде, одежде и т. д., обеспечивая непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей. В этом направлении необходимо повысить социально-экономические показатели качества жизни населения и в частности довести уровень заработных плат до уровня, способного обеспечить достойное существование работника.



Рис.1 – Социально-экономические показатели России [11]

Особое внимание должно уделяться проблеме отставания минимального размера оплаты труда от прожиточного минимума. Согласно статье 133 ТК

РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Из рисунка 1 видно, что минимальная заработная плата установлена на таком уровне, который не соответствует прожиточному минимуму. С 1 января 2016 года она составляет 6204 рублей, в то время, когда прожиточный минимум равен 9874 рубля. В 2016 году минимальный размер оплаты составлял 64% от величины прожиточного минимума, стоит отметить положительную динамику в этом направлении: в 2017 году разрыв сократился до 24,3% (I квартал). При этом ни прожиточный минимум, ни МРОТ в настоящее время не определяют реальную величину заработной платы в России. Величина МРОТ должна быть в условиях рыночной экономики достаточной для обеспечения непрерывного воспроизводства рабочей силы, в нынешней практике минимальная заработная плата не выполняет эту функцию.

Преобладание в современном механизме мотивации материальных интересов свидетельствует о доминировании в России в настоящее время модели экономического человека [8]. В то же время нематериальные стимулы играют немаловажную роль в системе ценностей российских работников, следовательно процесс мотивирования должен быть непрерывным, комплексным и разнообразным с точки зрения применяемых средств. Такой подход обеспечит увеличение эффективности производства путём сокращения затрат и увеличения производительности труда, повышая при этом благосостояние персонала.

Несмотря на то, что денежная составляющая занимает лидирующее место, её назвали главным мотивирующим фактором 64% россиян, существует ряд других факторов, оказывающих существенное влияние на мотивированность персонала. К ним относятся масштабные и интересные задачи (40%),

комфортная атмосфера в компании (36%), а также возможности карьерного роста (33%) и официальное оформление (31%). Среди других факторов россияне обращают внимание на профессионализм коллег (19%), репутацию компании, возможность обучения и работы над зарубежными проектами (по 16%), наличие гибкого графика (15%), удобное местоположение офиса (8%) и отсутствие переработок (3%) [6].

Более того, респондентам был задан вопрос "Что оказывает дополнительное позитивное влияние на вашу мотивацию?". Распределение ответов представлено ниже.

Таблица 3 – Дополнительные факторы, оказывающие положительное влияние на мотивацию [6]

Дополнительные факторы, оказывающие положительное влияние на мотивацию	Ответы респондентов в %
Публичное признание успехов	37
Корпоративные праздники	30
Не важно наличие этих факторов в компании	15
Корпоративные тренинги	12
Развитые внутренние коммуникации	7

Из таблицы 3 видно, что публичное признание успехов (37%) способно оказать дополнительное позитивное влияние на мотивацию, респондентами были отмечены корпоративные праздники и корпоративные тренинги (30% и 15% соответственно), а также развитые внутренние коммуникации (7%). Проведённые исследования подтверждают целесообразность применения комплексного подхода при формировании мотивационного пакета.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод: использование имеющихся психологических, нравственных, социальных и организационных ценностей в комплексе с применением материального стимулирования способно повысить лояльность и приверженность работников, что в конечном итоге способствует эффективному развитию компании, реализации ее стратегических целей и упрочению положения на рынке. При этом грамотный

подход к управлению должен учитывать, что каждый работник – это человек со своими личными физиологическими, психологическими и социальными характеристиками.

Таким образом, в условиях рыночной экономики функции обеспечения мотивации к высокопроизводительному труду ложатся на плечи организации, призванной побудить работников к высокоморальному, продуктивному труду. Для повышения качества рабочей силы, ее конкурентоспособности и мобильности на рынке труда, необходимо, чтобы доходы работников были достаточны для обеспечения достойного уровня жизни. Первостепенной задачей при этом является поддержание уровня оплаты труда на конкурентном уровне, а также решение проблемы отставания минимального размера оплаты труда от прожиточного минимума. Достойное трудовое вознаграждение работника, которое является залогом стабильности и успешности предприятия, должно сочетаться с концепцией суммарного вознаграждения, основанной на комплексном подходе к формированию мотивационного пакета.

Библиографический список:

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2010. – 699 стр.
2. Галимова А. Ш., Галимова Л. Ф., Тимербулатова А. Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2015. – № 1 (33). – С. 163-169.
3. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
4. Косинцева, Т. Д. Формирование стратегии инновационного управления человеческими ресурсами / Т. Д. Косинцева. // Межвузовский сборник научных трудов «Процессы рационализации управления ресурсами материальными потоками». – Тюмень: ТюмГНГУ, 2008. – С. 52.

5. Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний) / Ю. Д. Красовский. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 524 с.

6. Результаты исследования Kellyservices в 2016 году. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <http://www.kellyservices.ru/RU/Business-Services/Business-Resource-Center/Workforce-Trends/Movation-2016/?hid=CA> (дата обращения 10.09.2017).

7. Скачкова Л. С., Костенко Е. П., Бутова С. В., Михалкина Е. В. Управление мотивацией персонала: Подходы, модели, инструментарий / под ред. Михалкиной Е. В. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Содействие – XXI век», 2015. – 226 с.

8. Стрельченко Е. А., Кашникова Т. В. Институциональные приоритеты формирования и функционирования мотивационного механизма на рынке труда // Journal of Economic Regulation. – 2015. – Т. 6, № 3. – С. 22-29.

9. Стрельченко Е. А., Кашникова Т. В., Кот В. В. Возможности реализации механизмов мотивации труда на микроуровне в условиях стагнации // Институциональный механизм преодоления рецессии. Коллективная монография по материалам XIII Международной научно-практической интернет-конференции, 11-20 сентября 2015 г. Ростов-на-Дону, 2015. – С. 156-165.

10. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages (дата обращения 11.09.2017).

11. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/06-17.htm (дата обращения 11.09.2017).

12. Шапиро С. А. Мотивация – М.: ГроссМедиа, 2008. – 224 с.