

УДК 331.101.3

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ КАК ОСНОВА ПРАВОВОГО ПОДХОДА К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Купцова Ирина Григорьевна,
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Разработка эффективных систем мотивации труда на предприятии в современном мире имеет решающее значение. В качестве базы ее построения и своевременного совершенствования следует принимать социологическую информацию в комплексе с правовым подходом.

Функционирование трудовой организации, возможности и пути реализации присущих ей целей предопределяются не только имеющимися организационными ресурсами, но и непосредственной деятельностью её участников. Она обусловлена мотивационными установками работников во взаимодействии с существующей в организации системой стимулирования труда. Это особенно актуально в сельском хозяйстве, где доля непосредственного личного участия работника в производственном процессе наиболее высока, а эффективность их работы предопределяет результат деятельности организации. Разработка и реализация эффективных систем мотивации труда в организации требует комплексного подхода, опирающегося с одной стороны на существующее законодательство (правовой аспект), а с другой – выявление и учет предпочтений самих работников (социологическая основа).

В Республике Беларусь разработкой предложений по повышению материального стимулирования и эффективности труда, регулированию тарифной части заработной платы в отраслях экономики занимается Министерство труда и социальной защиты (п. 6.9 Положения о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь [1]). В рамках правовой системы нашей страны наряду с заработной платой для мотивации работников предусмотрена система мер поощрения, что, согласно п. 4 ст. 12 Трудового кодекса Республики Беларусь [2], является одним из основных прав (но не обязанностью) нанимателя. Выработанные на уровне государства рекомендации и предложения по разработке и совершенствованию системы трудовой мотивации служат основой для разработки системы трудовой мотивации в организации. Согласно ст. 196 Трудового кодекса Республики Беларусь непосредственные виды поощрений работников за труд, а также критерии их применения определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами организации и положениями о дисциплине [2]. В целом большинство предприятий, применяя отдельные элементы мотивации, не увязывают их в систему, теряя при этом на получаемых результатах.

Социологический подход к изучению мотивации труда базируется на анализе трудовой деятельности отдельной личности и трудового коллектива организации. Человек в процессе труда включен в определенное социальное пространство с особыми социокультурными и социально-экономическими и правовыми условиями, имеет социальные контакты в трудовом коллективе, осознаёт принадлежность и причастность, а также признание своего труда и его результатов не только своим непосредственным социальным окружением, но и обществом в целом. Предмет изучения социологов составляют модели трудового поведения, раскрывающие сущность соци-

ального механизма мотивации человеческой деятельности. К социологическим индикаторам мотивации труда в сельскохозяйственных организациях следует отнести: удовлетворенность системой оплаты труда и самой величиной заработной платы, предпочтения относительно содержания труда, учет гендерных особенностей мотивации труда, влияние преемственности семейных традиций и норм и др.

В первую очередь важно уделить внимание таким критериям, как удовлетворенность заработной платой, объем доступных благ, субъективные оценки влияния размера заработной платы на реальную производительность труда, готовность более эффективно трудиться. Предпочтения работников относительно содержания труда изучаются с помощью проективных методик (вопрос о выборе среди двух альтернатив – высокооплачиваемая работа с высокой степенью риска, без гарантий стабильности или спокойная работа без большой ответственности с постоянным небольшим заработком).

Гендерные особенности мотивации труда в сельском хозяйстве проявляются при выборе профессии, конкретного места работы, о чем свидетельствуют результаты социологических исследований [3; 4]. На стадии выбора профессии сельскохозяйственного профиля женщины чаще мужчин задумываются о возможностях дальнейшего трудоустройства. Устраиваясь на работу, женщины имеют меньше возможностей реализовать свои мотивационные установки, т.к. чаще всего это случайный выбор («просто надо где-то работать»), продолжение трудовых отношений по завершении срока обязательной работы по распределению от учебного заведения. К тому же на женщин чаще возлагается груз ответственности за семью (тому способствует трансформация традиционных семейных ролей, рост числа неполных и дисфункциональных семей). Это влечет незрелость мотивов в сфере труда, снижение мотивации труда.

В формировании первичных мотивационных установок в профессионально-трудовой сфере сельчан традиционно важная роль отводилась семье. Следует принимать во внимание, хотят ли сами работники, чтобы их дети также трудились в сельском хозяйстве. По результатам социологических исследований большинство сельчан дают отрицательный ответ на данный вопрос, и лишь небольшая их доля выражает желание, чтобы дети продолжили их трудовой путь [4].

Таким образом, при разработке и реализации систем мотивации труда основное внимание на организационном уровне должно отводиться вопросу о том, каковы мотивационные установки работников, как их развивать и поддерживать наиболее полно и эффективно, увязывая их в единую систему со всеми возможностями правового поля.

Список источников

1. Положение о Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Постановлением Совета министров Республики Беларусь, 31 октября 2001 г., № 1589 // Положение о Министерстве / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. Официальный сайт. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_476550123. – Дата доступа: 12.10.2020.
2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 года : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года (с изменениями и дополнениями от 18.07.2019 г.) // Кодекс Республики Беларусь № 296-З (Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З «Трудовой Кодекс Республики Беларусь». – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296> – Дата доступа: 12.10.2020.
3. Проблемы сельской демографии, подготовки и расстановки кадров в АПК Могилевской области: отчёт о НИР / Могилевский институт региональных социально-политических исследований; рук. Н.Е. Лихачёв. – Могилев, 2006. – 172 с. – № ГР 20064966.
4. Состояние и перспективы развития сельских территорий и малых деревень Могилевской области: отчёт о НИР / Могилевский институт региональных социально-политических исследований; рук. Н.Е. Лихачев, отв. исполн. И.Г. Купцова. – Могилев, 2011. – № ГР 20114966.