



УДК 331.104: 331.105.44

Р.А. Долженко

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Ключевые слова: профсоюзы, системный подход, институциональный подход, модернизация, трудовая мотивация, мотивационная энтропия, система социального партнёрства.

Введение

Проблема трудовой мотивации является одной из актуальных проблем науки и практики. Повышение качества трудовой деятельности в условиях рынка является первоочередной задачей на всех уровнях управления – от предприятия до общества в целом. На первый план выходит изучение воздействия институтов, организаций, объединений и групп на трудовую мотивацию работников. Особенно актуальна эта тема в условиях постоянных изменений, происходящих в обществе, необходимости соответствующей модернизации экономики.

Изменения, произошедшие в институциональной структуре современного российского общества, существенно изменили место, роль и функции профсоюза. Профсоюз все более активно выступает в качестве действенного субъекта социального партнёрства. В условиях предстоящих перемен очень важно ответить на вопросы: Какую роль отводит общество системе профсоюзов? И, в свою очередь, какую роль профсоюзы готовы на себя взять? Перед профсоюзами стоит нелёгкая задача поиска своего места в меняющемся мире.

Рассмотрим роль профсоюзов в совершенствовании системы трудовой мотивации работников с позиции системного и институционального подходов.

Объект и методы

Усиление аспектов мотивации, связанных с творческой самореализацией личности, новые методы организации труда, неравномерность развития современного хозяйства ведут к значительной дифференциации социальных позиций и интересов различных групп работников, которые могут вступать в противоречие. Поэтому сегодня профсоюзу трудно выступать от лица всех работников и выдвигать единообразные требования. Объектом исследования выступает роль профсоюзов в совершенствовании системы трудовой мотивации работников.

Методологической основой для анализа послужили системный и институциональный подходы.

Мотивационные процессы протекают под воздействием различных социальных институтов, в числе которых, прежде всего, государство, профсоюзы и объединения работодателей, составляющие систему социального партнёрства.

Т. Парсонс в процессе изучения институциональной структуры подчёркивает ее связь с мотивацией: «Институциональная структура в действительности является ничем иным как довольно стабильным способом организаций человеческой деятельности и мотивационных факторов, на которых она основывается» [1, С. 338].

Объективная причина и основа возникновения и действия институтов – потребность общества в поддержке устойчивости. Но так как отдельные институциональные факторы обеспечивают защиту лишь части общества, возможно возникновение противоречий между институтами, институтами и отдельными социальными общностями. В рамках системного подхода можно утверждать, что институциональные факторы действуют во взаимосвязи, поэтому дисфункции одного института влияют на функционирование остальных. Эти дисфункции проявляются в виде разбалансированности регулируемой сферы, ее неустойчивом состоянии. Нарастание неустойчивости системы институтов является симптомом устаревания социального института, необходимости его изменения. Институты очень медленно изменяются эволюционным путём. Их инерционность является причиной сложности процессов изменения системы трудовой мотивации.

Важнейшую роль в действии институциональных факторов играет система контроля, которая определяет величину транзакционных издержек субъектов социально-экономических отношений. Рыночные отношения в трудовой сфере проявляются в виде специфических сделок купли-продажи рабочей силы. Понятие транзакционных издержек может быть применено и к данному виду отношений. Развитие системы социального партнёрства, усиление роли профсоюзов в модернизации социально-трудовых отношений способны снизить транзакционные издержки для работников, гармонизировать отношения основных хозяйственных агентов трудовых отношений (работодателей и работников).

С позиции уже упоминаемого ранее системного подхода можно рассмотреть систему трудовой мотивации как результат взаимодействия институтов (формализованных сдерживающих факторов) и людей (неустойчивых, изменчивых, становящихся).

Чем выше уровень иерархии, тем более высоко стремление системы к упорядоченности, качественному переходу на более стабильный уровень. Так, Д. Норт пишет, что формальные правила «связаны друг с другом иерархическими зависимостями, где изменение каждого уровня иерархии требует больших затрат, чем изменение предыдущего уровня» [2, с. 108].

Накопление разнообразных состояний элементов на микроуровне приводит к переходу системы на качественно новый макроуровень.

Макро- и микроуровни диалектически взаимосвязаны между собой, поэтому изучать их нужно только как единое целое. Дж. Гибсон считал, что среда и организм не являются отдельностями, но образуют функциональное единство, к анализу которого принцип стимул-реакция не может быть применён [3, с. 5].

Нами предпринята попытка разработать такую модель трудовой мотивации, которая обладала бы двойственностью представления. Состояние структур можно представить функцией состояния – мотивационной энтропии, определяемой числом и величиной микросостояний (поведение работников), посредством которых реализуется данное макросостояние (институты формализующие поведение). Число микросостояний определяет количественные изменения, а величина макросостояний – эволюционные качественные изменения. Определение взаимосвязи для структур микро- и макроуровней является отдельной задачей.

Противоречия между существующими подходами к детерминированности человеческого поведения выявляет существующий кризис в теории. Этот кризис вызван одномерностью представления о мотивации, не позволяющей произвести ясное, всестороннее видение дихотомии линейности поведения человека на макроуровне (уровне социальных институтов) и нелинейности на микроуровне (отдельного человека), что подразумевает отсутствие универсального определения мотивации для микро- и макроуровней. По нашему мнению, трудовая мотивация – это процесс выбора хозяйственным агентом того или иного типа трудового поведения, обусловленный воздействием потребностей, связанных с их удовлетворением ожиданиями, в рамках действующей институциональной структуры, приводящий к ориентации на достижение либо целей ор-

ганизации, либо целей агента, либо совместное достижение целей агента и организации.

Анализ роли профсоюзов в совершенствовании трудовой мотивации.

В настоящее время в обществе все больше назревает необходимость изменений во всех сферах жизни, в том числе и в области трудовой мотивации. Это осознают некоторые политические деятели нашей страны, прикладывая все силы для переноса вектора развития в сторону модернизации. На встрече Д.А. Медведева с руководителями профсоюзных организаций во вступительном слове президент сказал об актуальности модернизации экономики в современных условиях, о роли государства в ее осуществлении, коснулся необходимости участия в ней профсоюзов, в частности, работе в воссоздании системы профессионально-технического образования, наставничества, мониторинге создания новых рабочих мест в различных регионах России. Однако практически не были затронуты вопросы мотивации людей к эффективной трудовой деятельности, оплаты труда и социальных гарантий, они оказались менее важными по сравнению с темой трудовой миграции и работы иностранных граждан [4].

Государство не должно устраняться от этого процесса. Гуманизации труда в условиях реформирования экономических отношений должна служить система социальных гарантий. Государство обязано гарантировать работнику: минимум заработной платы при адекватной ему мере труда, справедливость оплаты, основанную на дифференциации зарплаток по критерию трудового вклада; равные возможности реализации на потребительском рынке заработанных денег; определённый уровень качества трудовой жизни.

Осуществить полноценную модернизацию в рамках действующей системы социальных институтов, в первую очередь государства, практически невозможно – слишком велика сдерживающая изменения инертность чиновничьего аппарата, слишком далёк современный госслужащий от простого человека. Институты, регламентирующие деятельность работодателей, также не имеют потенциала изменения и развития, так как их действие слишком узконаправлено в сторону максимизации прибыли при минимизации издержек и ограничено краткосрочной перспективой. Важнейшим институтом трудовой мотивации, прямо выражающим интересы работников, является система профсоюзов. Они представляют ту силу, в которой заложен потенциал накопления количественных изменений, для последующего качественного эволюционного

изменения. Ежегодно профсоюзы своими действиями стимулировали работодателей и государство к постепенным накопительным увеличениям основной мотивирующей силы современного общества – заработной платы. Каждая фиксация ее состояния в Генеральном соглашении являлась той точкой бифуркации, точкой невозврата, ниже которой уже нет возможности опуститься. Более того, это подтвердил даже пресловутый финансовый кризис, который повлек лавинообразные изменения в экономике, но несмотря на это нисколько не коснулся нормативно закрепленного уровня минимальной заработной платы.

Однако если профсоюзы ограничатся защитой интересов исключительно своих членов, то они неизбежно переродятся в узко корпоративные организации, противостоящие всем другим социальным группам гражданского общества, и окажутся в изоляции.

Чтобы укрепиться в качестве института гражданского общества, профсоюзы должны уделять внимание более широкому кругу политических вопросов и действовать как бы вне своей экономической функции как многофункциональная общественная организация, выражающая те или иные общегражданские интересы.

Не следует забывать о роли профсоюзов и на уровне предприятия. Управление мотивационным процессом в любой организации – это двусторонний процесс, зависящий как от действий тех, кто внедряет мотивационные технологии, так и от реакции и соответствующего поведения тех, на кого эти технологии направлены. Работники, вне сомнения, не являются простым объектом мотивационного процесса. Персонал предприятия – это одновременно объект и субъект мотивационного процесса. Эффективность мотивационного процесса во многом определяется сложившимися социально-трудовыми отношениями на предприятии. Одним из регулирующих механизмов социально-трудовых отношений является социальное партнёрство [5-6].

Смысл социального партнёрства состоит в том, чтобы не противопоставлять объективно разные интересы сторон, а, наоборот, учитывать и удовлетворять их, и, находя точки соприкосновения, идти на разумные компромиссы, заниматься постоянным поиском путей сотрудничества, в том числе в процессе внедрения инноваций в экономику.

В настоящее время развитие системы профсоюзного движения застопорилось, а в современном обществе, чтобы хотя бы чуть-чуть двинуться вперёд, нужно бежать изо всех сил. Понятно, что технологическая

и структурная перестройка экономики привела к перемещению основной доли трудовых ресурсов из областей, в которых профсоюзы всегда были сильны, в ту сферу, где труд более индивидуален. Основой инновационной экономики будут являться малые предприятия, как правило, в сфере обслуживания. Развитие информационных технологий приводит к росту творческих, интеллектуальных, свободных профессий, не за горами повсеместное внедрение телеработы – работы через Интернет на дому. Такая организация деятельности не предполагает профсоюзов, а значит, защищать таких работников будет некому. В то же время усиливается отчуждение труда от собственности, а также косвенное экономическое принуждение к труду. Преодоление указанных недостатков с использованием мирового опыта является перспективной задачей, которая будет реализовываться на микроуровне, с последующим воплощением на макроуровне (уровне институтов), скорость которого во многом будет определяться их способностью принять изменения.

Модернизация экономики невозможна без усиления роли профсоюзов как института общества. Для этого нужно осуществить изменение законодательства, дать в руки профсоюзов реальные инструменты воздействия на работодателей и государство – без участия профсоюзов не должны производиться приём на работу и увольнение, приниматься законы, затрагивающие экономические права работников, должны быть расширены контрольные функции профсоюзов. Некоторые учёные говорят о целесообразности выделения комплексной отрасли «профсоюзного права», которое будет определяться как совокупность норм и институтов, регулирующих общественные отношения в сфере объединения граждан в профсоюзы с целью защиты своих интересов в сфере трудовых отношений, социально-партнёрские отношения между государством, профсоюзами и работодателями, а также внутрикорпоративные отношения самих профсоюзов.

В свою очередь перед профсоюзами стоит задача принять факт необходимости провести коренные изменения в своей деятельности, сменить приоритеты с сохранения к модернизации. Унаследованные от государственного социализма функции профсоюзов давно уже не отвечают требованиям общества.

Изменения должны быть не вынужденными, обусловленными реакцией на давление общественных сил, а превентивными, основанными на понимании того факта, что модернизация, прогресс создают объективные условия для изменения в характере

трудовых отношений в общем и трудовой мотивации в частности.

Профсоюзы в партнёрстве с работодателями должны осознавать необходимость внедрения инноваций в организацию производства, создания комплексной системы трудовой мотивации, которая учитывала бы потребности, мотивы работников, ценности работников и организации, результаты деятельности предприятия, требования институциональных факторов и т.д. Методы мотивирования работников должны учитывать специфические факторы, особенности работников, коллектива, опыт в управлении предприятием, национальных традиций, разрабатываться на определённый период. Профсоюзы должны действовать стратегически: не только адаптироваться к изменениям, но и предвидеть их.

Заключение

Радует, что руководство профсоюзов осознает необходимость перемен, этот факт отражен в Программе Федерации Независимых Профсоюзов России «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны», принятой на 14 января 2011 г. Постановлением VII съезда ФНПР. В частности в ней указано: «Профсоюзы России намерены активно участвовать в выработке конкретных направлений модернизации, добиваясь при этом их согласованности на многосторонней основе, обоснованности, прозрачности. При этом профсоюзы остаются на позиции: не человек для экономики, а экономика для человека» [7]. Хотелось бы

верить, что в дальнейшем эта цель найдет свое реализацию не только на бумаге, но и в деле модернизации России и внедрения инноваций в российскую экономику.

Библиографический список

1. Парсонс Т. Система координат действия и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем; Функциональная теория изменения // Американская социологическая мысль. – М.: Изд-во МГУ, 1994.
2. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Начала, 1997.
3. Гибсон Дж. Экологический подход к зрительному восприятию. – М., 1988.
4. Президент РФ Д.А. Медведев встретился с руководителями профсоюзных организаций [Электронный ресурс]: <http://www.fnpr.org.ru/n/241/6149.html> – Загл. с экрана.
5. Гайнуллина Ф.И. Реальный социальный диалог в условиях глобализации экономики // Труд и социальные отношения. – 2002. – № 3. – С. 93-97.
6. Сперанский В.И., Яценко А.А. Глобализация, профсоюзы и ТНК в реформируемой России. – М.: Русская новь, 2002. – С. 76-82.
7. Постановление VII съезда ФНПР О программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» [Электронный ресурс]: <http://www.fnpr.org.ru/n/15/289/6179.html> – Загл. с экрана.



УДК 330.322.011

И.А. Обухова

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В АПК

Ключевые слова: инновации, инвестиции, инновационно-инвестиционные проекты, эффективность, оценка экономической эффективности, ставка дисконтирования.

В практике применяется ряд методов оценки эффективности инвестиционных проектов, классифицируемых на традиционные, статистические (простые), дисконтированные, нетрадиционные и другие методы [1]. Мнения ученых и практиков относительно использования преимущественно тех или иных методов, показателей и критериев

расходятся. При этом наиболее корректной, полной замены дисконтированию с точки зрения учета фактора временной стоимости денег, инфляционных процессов и риска в экономике не существует.

Основным содержанием в расчете эффективности инвестиционного проекта с помощью дисконтированных моделей является корректное определение ставки дисконта, так как с его помощью осуществляется приведение разновременных результатов в сопоставимый вид. Способы и приемы определения ставки дисконтирования раскрываются в большинстве работ отечественных