

УДК 331.101.38

Методы стимулирования труда как фактор развития социально-гуманитарного знания

**Остапишина Л. О., ст. преп.
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь**

Ключевые слова: социально-гуманитарные знания, труд, заработная плата, мотивация.

РЕФЕРАТ

Финансовое стимулирование зависит главным образом от наличия в организации гибкой системы оплаты труда.

Вопросы, связанные с мотивацией трудящихся различных по форме собственности предприятий, всегда являлись одними из самых актуальных проблем, рассматриваемых с различных аспектов социально-гуманитарного знания. Они присущи всем без исключения странам независимо от общественно-политического строя. Потому как конкретная спроектированная система мотивации влияет не только на социальную активность работников, но также и на итоговые результаты производства.

Характер проблемы стимулирования имеет большое значение с точки зрения различных дисциплинарных аспектов. Мотивация поведения людей возникает в силу внешних и внутренних факторов. В качестве внешних факторов выступают: правовые, социальные, экономические и др. А в качестве внутренних – установки личности, интересы, потребности и т. п.

Все методы стимулирования труда можно условно разделить на две категории: финансовые и нефинансовые. Под первую категорию попадают такие стимулы, как заработная плата, премии и другие материальные выплаты со стороны работодателя. К нефинансовой категории стимулов относятся: режим трудового дня, график отпуска, степень оборудования рабочей зоны, наличия мест отдыха, проведение мероприятий и др.

Финансовое стимулирование зависит главным образом от наличия в организации гибкой системы оплаты труда. Следует учитывать результат труда каждого конкретного работника, а не само отработанное время. Из этого следует, что современные методы стимулирования направлены на постепенную отмену повременной оплаты труда и на внедрение системы, которая предполагает фиксированную ставку и дополнительные выплаты за конкретный вклад каждого работника.

Стоит заметить, что заработная плата является весомым методом стимулирования труда, но далеко не самым главным. Так, при примерно равных условиях оплаты работник непосредственно будет обращать внимание на нефинансовую категорию стимулирования.

Но, чтобы разобраться в аспектах стимулирования труда как фактора развития социально-гуманитарного знания, нужно вспомнить следующее. Теорию мотивации в качестве

побуждения к действию, а также изменению поведения одним из первых предложил Аристотель. Он установил несколько типов причин, побуждающих к действию: движущую, целевую, формальную и материальную. Так, последняя отвечает на вопрос «из чего?», формальная – «что это есть?», целевая – «ради чего?» и движущая – «откуда начало движения?». Данные причины до сих пор используются психологами для выявления источника мотивации.

Однако некоторые древнегреческие мыслители трактовали мотивацию как синоним гедонизма, т. е. стремление наслаждаться жизнью и избегать страданий. Этой позиции придерживались Сократ и Демокрит.

Английский философ Джон Локк считал, что главным основанием, побуждающим людей к деятельности, является неудовольствие.

На Западе в начале прошлого века процессы мотивации, как правило, интересовали в основном людей, работающих в области инженерии. Они считали, что деньги – это самый главный стимул к труду. Иных важных стимулов к труду специалисты того времени не установили. Исходя из этого, в 30-е года 20 века психологами начали проводиться исследовательские работы промышленно-организационного направления. Вывод таких исследований гласил – качественному исполнению трудовых обязанностей предшествует состояние удовлетворения от работы.

В 40-60-е гг. начали активно разрабатываться теории, оказывающие влияние на трудовую мотивацию людей. Наиболее популярной такой теорией является пирамида потребностей А. Маслоу. Абрахам Маслоу выдвинул гипотезу о том, что все человеческие потребности могут быть разделены на 5 групп:

1. Физиологические: голод, жажда и т. д.
2. Потребности в безопасности: комфорт, постоянство условий жизни.
3. Социальные: социальные связи, общение, привязанность, забота о другом и внимание к себе, совместная деятельность.
4. Престижные: самоуважение, уважение со стороны других, признание, достижение успеха и высокой оценки, служебный рост.
5. Духовные: познание, самоактуализация, самовыражение, самоидентификация.

Таким образом, нужды каждого человека носят иерархический порядок. То есть человек фокусируется на потребностях самоактуализации и самовыражения, лишь удовлетворив низшие потребности: голод, комфорт, социальная значимость. В дальнейшем эта теория была не раз доработана. Так, например, К. Альдерфер сделал предположение, что движение в иерархии потребностей может происходить как вверх, так и вниз.

Вышеперечисленные идеи, гипотезы складываются в группу содержательных теорий мотивации, сконцентрированных преимущественно на анализе потребностей и их влияние на мотивацию людей.

Что касается развития стимулирования в праве, то этот вопрос в российской правовой науке наиболее часто поднимался в дореволюционный период. В дальнейшем интерес к этой теме спал, но тем не менее отдельные аспекты правового стимулирования изучались на общетеоретическом уровне, и в рамках уголовного, гражданского и административного права.

Если рассматривать конкретно специфику развития проблемы стимулов в трудовом праве, то можно заметить, что стимулы как побуждающие факторы для формирования интереса человека к трудовой деятельности появились достаточно рано.

Например, еще к эпохе Средневековья относятся первые планы участия наемных рабочих в прибыли. Интересна работа Г. Фрезе. Он исследовал рабочее представительство в управлении фабрикой. Ученый проанализировал вопрос задействовать служащих в чистой прибыли предприятия для увеличения их личной заинтересованности и повышения производительности труда. Его эксперимент, проведенный на своей фабрике, статистически показал, что участие служащих в прибыли действительно отражается на их материальном положении. Устав фабрики регламентировал данную процедуру и, что важно, создал вознаграждения за усовершенствование труда и отличие за службу.

Н. Х. Бунге – государственный деятель, российский ученый-экономист в 19 веке уделял внимание проблеме стимулирования трудящихся. Он создал программу, которая включала некоторые пути привлечения работников к участию в прибыли предприятия.

Таким образом, практика задействования трудящихся в прибыли активно использовалась на производстве в период капитализма в Европе. Более того, различные аспекты стимулирования труда служащих и рабочих изучались и совершенствовались путем применения на практике.

Также российский ученый Лев Семенович Таль отмечал, что данное явление получило в России небольшое распространение. При этом он обозначил активное использование вознаграждения по результату труда, которое могло быть двух видов:

1. «Огульным» (за выполнение заранее определенной работы в полном объеме)
2. «Сдельным, поштучным» (в зависимости от количества или качества выполненной работы).

В монографии, состоящей из двух томов, «Трудовой договор. Цивилистическое исследование» Лев Семенович неоднократно высказывался о необходимых поощрительных мерах.

Нельзя не заметить наличие явных предпосылок к использованию потенциала рабочего на основе руководства им с использованием особых мер, которые не относятся к принудительным. Символичным является сопоставление римского дома с машиной, которое предложил популярный немецкий историк Т. Моммзен: «Хозяин пользовался всеми умственными силами своих рабов и вольноотпущенников, и тот человек, который умел управлять этими силами, работал, словно, с помощью бесчисленных умов».

Довольно большой вклад в систему знаний о правовом стимулировании внес Питирим Александрович Сорокин. Он предпринял попытку создания «наградного права» – специальной науки о заслугах и вознаграждениях. Питирим Александрович считал, что, если провести параллель между заслугами и вознаграждениями и правонарушениями, и наказаниями, то можно получить равноправные категории.

В ранние годы советской власти выделялась нужда соединять в правлении работающими способы убеждения и собственно побуждения (стимулирования). В годы, когда экономика переходила к новой политике, правительство настойчиво хотело отказаться от уравнивания в заработанной плате. Также поднимался вопрос о переходе производства на

систему самофинансирования.

Немало было упоминаний о персональных фондах для работников высокой квалификации. Таким образом, И. С. Войтинский отмечал особые фонды, из которых позволялось отчислять дополнительную персональную оплату труда сверх норм коллективных договоров.

Однако, несмотря на изложенное выше, данный способ стимулирования как метод управления трудящимися в описанное время не преобладал. В 1920-е гг. поэтапно происходило возрастание централизации в руководстве коллективами трудящихся. В основе этого явления были положены административно-бюрократические методы управления и способы принудительной мотивации.

В эпоху Сталина пришла система пресечения свободных трудовых отношений и идей об индивидуализме, закрепилась обоюдная обязанность трудиться на благо государственных интересов. При таких политических позициях стимулирование как способ никак не могло занимать ведущие позиции ни в одном из аспектов права.

Условия труда, благоприятные для увеличения его эффективности, и в обобщенном виде понятие компенсаций за труд и за высокие трудовые достижения рассматривал Николай Григорьевич Александров. Также ряд предложений по регулированию структуры моральных стимулов трудовой деятельности внес Р. З. Лившиц. Он анализировал различные вопросы, касаемые материального стимулирования за проектирование, разработку и внедрение инновационной техники и по результатам годовой работы. Также Лившиц настаивал, что необходимо четко фиксировать принцип стимулирования труда, условий и показателей поощрения. Ученый внес ощутимый вклад в решение вопросов правового регулирования оплаты труда, в том числе роли зарплаты в повышении эффективности общественного производства и увеличении производительности труда.

С. С. Каринский – еще один деятель, который сыграл особую роль в развитии стимулов. В своих работах он с различных сторон поднимал ряд вопросов, которые относились к регулированию стимулирования труда, сюда также включались исследования роли трудового права в создании условий для увеличения результативности труда, суммирование методов и форм стимулирующей деятельности, систематизацию практики использования материального поощрения во взаимосвязи с моральным.

В 60-е гг. того же века в развитии советского трудового права стали проявляться постиндустриальные тенденции. Уже в 70-80-е гг. значительное внимание в сфере общей теории государства и права уделялось правовому статусу личности. Данная тенденция широко раскрыта в работах М. И. Бару, Л. Ю. Бугрова, С. А. Иванова, Р. З. Лившица, А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, А. Г. Орлова. Вопрос стимулирования труда широко изучался экономистами конкретных предприятий, научно-исследовательских институтов, научными сотрудниками.

Активно развивалось связанное со стимулированием труда социалистическое соревнование. Этой проблеме посвящены работы Е. Бородина, Н.Е. Губанова, Л.Б. Дворкина, Б. П. Донцова, В. И. Ковалевского, Г. Козырева и др.

В 1980-е гг. государство остро ощутило необходимость в развитии творческого потенциала работника. В этот период появилась тенденция к обеспечению большего комфорта

при выполнении трудовых обязанностей. В целях повышения производительности труда стала активнее проводиться политика укрепления трудовой и производственной дисциплины. Общие вопросы трудовой дисциплины развивали в своих статьях экономисты Б. Бинкин, Е. Кудзи, Ю. П. Орловский, Ю. Пономарев, В. Чумечев.

В общем в советский период изучение проблемы стимулирования труда обуславливали идеологические установки Коммунистической партии Советского Союза и господствующая концепция в оценке стимулов к труду. Кроме этого, способ стимулирования стал считаться одним из правовых методов трудового дисциплинирования работников.

Итогом проведенных в Институте государства и права Академии наук СССР исследований, целью которых являлась – выяснить роль трудового права в системе социалистического производства, стало издание трех монографий коллектива ведущих ученых в сфере трудового законодательства.

Среди ряда авторов, анализировавших в своих работах правовое регулирование стимулов к труду, необходимо отметить В. Г. Сойфера, посвятившего третью главу кандидатской диссертации непосредственно вопросам материального поощрения работников за создание и внедрение новой техники, а позднее рассмотревшего отдельные аспекты стимулирования труда в докторской диссертации. Отметим значимый вклад Р. И. Кондратьева, а также А. А. Фатуева, которые изучили правовые аспекты материального стимулирования работников, в том числе во взаимосвязи с моральным поощрением.

Современные российские ученые продолжили исследование данной темы. Так, среди юристов стимулирование и поощрение в праве изучали Н. А. Гущина, О. М. Киселева, О. В. Левин, С. В. Мирошник, трудо-правовой аспект стимулирования – Т. А. Ацканов, И. Ю. Сафронов, С. А. Соболев, Л. Д. Ухова и др.

Исходя из вышесказанного, в качестве вывода можно отметить следующее:

- стимулы как побуждающие факторы для создания интереса человека к трудовой деятельности существовали уже в античности, но долгое время не воспринимались наукой в качестве самостоятельного объекта изучения;
- вопросы, связанные с мотивацией, в том числе трудовой, в кругах философов, социологов, психологов всегда были и остаются актуальными, причем в основу понимания мотивации ученые различных отраслей могут закладывать совершенно противоположные факторы;
- в науке трудового права вплоть до 50-60-х гг. 20 века не было общего подхода к вопросу стимулирования труда, акцент делался на отдельные аспекты;
- с конца XIX – начала XX в. началось активное исследование и использование на практике управления предприятием как одной из мер стимулирования труда;
- тема стимулирования труда в советский период была актуальна в основном в кругах экономистов, однако ученые-правоведы также проявляли к ней вообще и отдельным сторонам в частности (например, к социалистическому соревнованию) большой интерес. На современном этапе вопрос продолжают исследовать ученые Российской Федерации. В Республике Беларусь комплексное изучение данной темы не проводилось.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Коркунов, Н. М. Лекции по общей теории права / Н. М. Коркунов. – СПб. : Изд-во юрид. книж. магазина Н. К. Мартынова, 1907. – 354 с.;
2. Трубецкой, Е. Н. Лекции по энциклопедии права / Е. Н. Трубецкой. – М. : Тип. Император. Моск. ун-та, 1909. – 226 с.
3. Шершеневич, Г. Ф. Общая теория права / Г. Ф. Шершеневич. – М. : Изд-во братьев Башмаковых, 1911. – 805 с.
4. Фрезе, Г. Подготовка рабочего в сотрудники / Г. Фрезе // Опыт рабочего представительства управление фабрикой / Г. Фрезе. – пер. Л. Э. Ливень. – М. : Типо-литография «Я. Данкинг и Я. Хомутовъ», 1913. – Гл. В. – С. 52-77.
5. Таль, Л. С. Очерки промышленного права / Л. С. Таль. – М. : Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. – С. 111.
6. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – С. 207.
7. Моммзен, Т. От смерти Суллы до битвы при Фасе / Т. Моммзен // Римская история Ф. Моммсена: в 5 т. / Т. Моммзен. – М. : Тип. В.Ф. Рихтер г, 1887. – Т. 3. – С. 425.
8. Сорокин, П. А. Преступление и кара, подвиг и награда. Социологический этюд об основных формах общественного поведения и морали / П.А. Сорокин. – М. : Астрель, 2006. – 618 с.;
9. Сорокин, П. А. Он же. Элементарный учебник общей теории права в связи с учением о государстве. – Ярославль : Изд-во Ярослав. кредит. союза кооперативов, 1919. – 236 с.