

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В СССР И В СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ.
MOTIVATION AND STIMULATION OF WORK IN THE USSR AND IN MODERN
RUSSIA.**

Семёнова Д.Д., Шамова И.В., студенты ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г.Ф.Морозова», г. Воронеж

Кузнецов С.А., старший преподаватель ФГБОУ ВО «Воронежский государственный лесотехнический университет им. Г.Ф.Морозова», г. Воронеж

Аннотация: В начале данной статьи мы узнаем что такое мотивация и стимулирование труда. Затем проведем сравнительную характеристику этих двух понятий на примере Советского Союза и современной России, и выясним, что мотивировало и стимулировало советского человека на эффективный и качественный труд и что для этого нужно современному российскому человеку. Эта тема является довольно актуальной, так как она была востребована в прошлом, а также остается таковой и в современном мире. Вне зависимости от периода времени, общественно-политического строя вопрос мотивации был и остается по сей день востребованным. Потому что руководители организаций часто сталкиваются с тем, что работники перестают работать в полную силу, теряют свою активность и равнодушно относятся к выполнению своих обязанностей. Материальное стимулирование на данный момент довольно актуально в современной России, так как в нынешних обстоятельствах, для большей части населения, материальная мотивация имеет более высокое значение нежели что-то другое. Однако, помимо материального интереса, у российских работников имеют место и другие мотивирующие факторы. Например, предоставляемые работникам льготы, профессиональные награды и другие методы нематериального стимулирования выступают в качестве довольно значимого поощрения прделываемой ими работы. Но, в то же время, в российских организациях денежное вознаграждение остается лучшей наградой за труд.

Abstract: At the beginning of this article we will learn what is the motivation and stimulation of labor. Then we will conduct a comparative description of these two concepts on the example of the Soviet Union and modern Russia, and find out what motivated and stimulated the Soviet person for effective and high-quality work and what is needed for this for the modern Russian person. This topic is quite relevant, as it was claimed in the past, and also remains so in the modern world. Regardless of the period of time, the socio-political system, the question of motivation has been and remains to this day in demand. Because the leaders of organizations often face the fact that employees stop working in full force, lose their activity and are indifferent to the performance of their duties. Material incentives are currently quite relevant in modern Russia, as in the current circumstances, for the majority of the population, material motivation has a higher value than something else. However, in addition to material interest, Russian workers have other motivating factors. For example, employee benefits, professional rewards, and other methods of non-financial incentives act as a rather significant incentive for the work they do. But, at the same time, in Russian organizations a monetary reward remains the best reward for work.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, стимулирование персонала

Keywords: motivation, staff motivation, staff incentives

От имеющихся ресурсов и эффективности их использования напрямую зависит результат любой экономической деятельности, а эффективность их использования, в свою очередь, зависит от отношения человека к труду. Поэтому в различное время всегда остро стоял вопрос о том, как пробудить у людей интерес к труду, как заинтересовать их, что нужно для того, чтобы человек эффективно, качественно и в срок выполнял свою работу.

Под мотивацией традиционно понимаются побуждения, вызывающие активность и определяющие ее направленность. Мотивация, обуславливая поведение и деятельность,

оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворенность человека своим трудом.

Мотивация персонала в организации представляет собой комплекс мер, направленных на стимулирование работы сотрудников с целью развития организации, в которой они работают. Руководство должно стремиться удовлетворить личностные, физиологические и социальные потребности работников в первоочередном порядке. [1]

Мотивирование предполагает, что индивид реагирует на внешние стимулы в соответствии со своим мотивационным профилем. При этом реакция может быть положительная, нейтральная или отрицательная, что позволяет установить связь между «чистыми» мотивационными типами и приемлемыми для них формами стимулирования.

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса.

«Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника.

Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить свои непосредственные потребности (получить определенные блага) с помощью трудовой деятельности. Также мотивация – это процесс побуждения, воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей.

Мотивация необходима для реализации принципов рыночной экономики, осуществления экономических реформ, повышения производительности рабочей силы. Только люди производят продукцию, выполняют определенную работу, оказывают услуги и тем самым способствуют развитию полноценного рынка. Однако, успех достигается в том случае, если работник заинтересован в своей деятельности. Поэтому предприятиям, для того чтобы выжить в условиях рыночной экономики, необходимо овладеть механизмом мотивации и стимулирования труда. Мотивация труда побуждает работников к активной деятельности, к достижению целей предприятия и одновременному удовлетворению собственных потребностей.

Стимулирование труда – это воздействие на труд наемного работника с помощью мотивации.

Оно бывает:

— материальным

- нематериальным
- поощрительным
- санкционным.

Стимулирование труда следует отличать от мотивации, оно подталкивает работника к деятельности, а мотивация – это когда работник стремится к трудовой деятельности сам.[3]

Чем же отличается стимулирование и мотивация работника к труду в Советский период и нынешней России? Данное сравнение является актуальным на данный момент, потому что некоторые страны в современном мире все еще встречаются с проблемами, что когда то были в Советском Союзе.

Модель управления в СССР была построена на принципах научной организации труда. Она была создана советскими учеными, но также в нее вошли методы «школы научного управления» Ф.У. Тейлора. Принципы стимулирования труда в советской модели опирались на тарифные ставки и разряды. Таким способом работники были защищены с социальной точки зрения, но вследствие некоторых факторов материальные потребности людей были принижены. Однако, потребностью, которая удовлетворялась, была потребность в безопасности и защищенности. Поэтому, работающее население было уверено в отсутствии безработицы, так как государство обеспечивало право на труд.[2]

Мотивация была разной в различные периоды СССР.

В индустриальный период народ считал, что его труд был направлен на пользу своей страны. Он не разделял себя с государством и пытался всеми силами поднять страну.

Так почему же труд в СССР перестал приносить какой либо эффект?

Люди понимали то, что они работают на свою страну, при этом они видели в государстве единомышленника, считали, что чем больше сделают для него, тем больше сделают для семьи и это была достаточно долговременная установка.

В Советский период человек выбирал профессию исходя из собственного интереса, так как в то время люди были обеспеченны, в среднем, одинаково. Поэтому, они могли подходить к своей профессии творчески, ведь занимались они тем, чем сами хотели. Раньше советский народ был проще, потому что для него материальное поощрение имело значение, но в приоритете все же оставалось моральное, например, было бы приятно увидеть свое фото на доске почета.

Все изменилось во второй половине существования СССР. Население перестает видеть в государстве союзника, потому что теперь работающие считают, что работают не на него, а на его представителей. Таким образом стимулы к труду исчезают. Экономические стимулы почти отсутствовали, потому что финансовое положение работника не всегда

зависело от эффективности его работы. Такая ситуация начала складываться, в основном, из-за того что понемногу стала внедряться рыночная экономика.

Работающее в советское время население разительно отличается от нынешнего. Современный человек, в основном, выбирает работу исходя из возможности максимизировать свои будущие доходы.

Если в СССР некоторые люди работали неэффективно, то в настоящее время есть люди, предпочитающие не работать вообще и жить на пособия по безработице. Ситуация с мотивацией в советский период отличается от нынешней в рыночной экономике.

В современной России в условиях становления новой информационной экономики главным фактором функционирования любой организации остается готовность работника качественно делать то, что от него требуется, поэтому мотивация и стимулирование труда остается главным инструментом управления персоналом. [4]

Основным стимулом для любого работника в рыночной экономике является личная материальная заинтересованность. Не возможно с этим не согласиться, ведь мотивировать людей "пряником" (то есть материальными благами) эффективнее, чем "кнутом", потому что человек будет работать продуктивнее если поставить перед ним цель. Кроме того, он должен работать лучше, чтобы на его место не взяли кого-то другого, что тоже немаловажно. А возможность потери работы будет мотивировать работника.

Материальное стимулирование на данный момент довольно актуально в современной России, так как в нынешних обстоятельствах, для большей части населения, материальная мотивация имеет более высокое значение нежели что-то другое. Однако, помимо материального интереса, у российских работников имеют место и другие мотивирующие факторы. Например, предоставляемые работникам льготы, профессиональные награды и другие методы нематериального стимулирования выступают в качестве довольно значимого поощрения проделываемой ими работы. Но, в то же время, в российских организациях денежное вознаграждение остается лучшей наградой за труд.

Российские компании используют различные варианты материальной мотивации, так как, безусловно, она имеет достаточно высокую эффективность, важно лишь уметь правильно ее применить. Но помимо нее, эффективность и нематериальной мотивации никто не исключает. Ведь не каждого работника вдохновляет только корыстный интерес. Для многих важно ощущать себя частью рабочего коллектива, у них в приоритете атмосфера, уважение коллег и многое другое. Также для специалистов важную нематериальную мотивационную роль играет возможность карьерного роста.

Таким образом, для применения наиболее эффективных методов мотивации и стимулирования для российских компаний в данной ситуации будет полезен мировой опыт

стимулирования труда.

Выделяют три модели – американскую, японскую и западноевропейскую. Специфические черты этих моделей могут быть полезны специалистам, которые разрабатывают соответствующие системы организации и оплаты труда на своих предприятиях. [5]

Американская модель. В США и Канаде стимулирование работников выражается в предоставлении, в качестве поощрения, права на приобретение установленного количества акций компании по цене, которая действует на момент вознаграждения. Данная методика полезна для стимулирования как высшего, так и среднего звена руководителей, которые несут ответственность за долговременные результаты.

Так же действует система премирования за рационализаторскую и изобретательскую деятельность, которая приведет к увеличению прибылей фирм.

Мотивация и стимулирование специалистов осуществляется с помощью не только денежного вознаграждения, но и льгот и бесплатных услуг из фондов социального потребления. Крупные компании выплачивают своим сотрудникам премии к праздникам, так называемую, 13-ю зарплату; осуществляют выплаты к очередным отпускам; предоставляют в личное пользование автотранспорт с оплатой бензина; полностью или частично компенсируют стоимость жилья; покрывают расходы на отдых с семьей; устанавливают гибкий рабочий график. [7]

Японская модель. Японцы в организацию системы управления сумели включить целесообразные элементы американского менеджмента и получить соответствующую «отдачу»: рост валового национального продукта. Изучая японский опыт, можно сделать вывод о том, что наши производственные условия больше приспособлены к восприятию японских методов и подходов чем американских, с их жесткой нацеленностью на расчетливость, личную карьеру. Стремление японских управляющих организовать работу в группах, воспитание коллективизма, наиболее внимательное отношение к работникам представляет собой бесспорный интерес для российских компаний.

По мнению японцев, сокращение брака в производстве равноценно расширению сбыта товаров, произведенных при неизменном числе занятых. Это означает что, высокое качество является не только фактором сбыта и движения издержек, но и способствует повышению производительности труда. По оценкам экспертов, снижение доли брака на 2 % вызывает рост производительности труда на 10 %.

Западноевропейская модель. Для западноевропейских компаний характерны три модели стимулирования труда: беспремальная (функции стимулирования труда осуществляет заработная плата); премиальная, включающая выплаты, величина которых

связана с размером дохода или прибыли предприятия; премиальная, предусматривающая выплаты, размеры которых устанавливаются с учетом индивидуальных результатов труда.

Премиальные модели оплаты труда осуществляется путем привлечения работников к участию в прибылях, в доходах (каждому работнику выплачивается вознаграждение, размер которого определяется по результатам оценки выполнения им производственного задания и не зависит от прибыли фирмы), в капитале (в виде акций по их номинальной цене).

Некоторые предприятия Германии заключают договоры, по которым работник должен будет с наибольшей отдачей использовать свой потенциал, планируя определенные показатели результативности. При этом у него есть право использовать свое рабочее время, так как он хочет. В результате чего растет его трудовая мотивация, и он начинает не просто выполнять поставленные перед ним задачи, но и привлекается к участию в управлении своей деятельностью. [6]

В Англии, Франции и в некоторых других стран получила свое распространение так называемая гибкая система оплаты, в основе которой лежит учет индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов работы с помощью специальных оценочных шкал по ряду факторов. Данную систему поддерживают высококвалифицированные специалисты и рабочие.

Таким образом, анализ моделей мотивации и стимулирования человека в процессе трудовой деятельности показывает, что эффективность труда в большинстве случаев зависит не только от мотивирующих факторов, но и от среды и атмосферы места, где человек работает, и трудовой этики.

Традиционно считается, что раз работник получая оплату за свой труд, то он должен быть всем доволен. В том случае если он плохо относится к своим служебным обязанностям, то его можно уволить. Но не следует допускать подобной ошибочной мысли. У каждого человека имеется собственная точка зрения на то, как можно улучшить свою работу. Следовательно, работнику, для повышения эффективности труда необходима поддержка со стороны руководства, что помогло бы ему как следует организовать свою работу.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что система стимулирования и мотивации труда в разных странах имеет свои отличительные черты. Так же мы смогли выяснить, что методы мотивирования и стимулирования работников в Советский период и в современной России сильно отличается, так как российская политика мотивации персонала исключает применение жестких мер и делает упор на различные методы материального и нематериального воздействия.

Список используемой литературы

1. Белова А. В. Современный российский опыт мотивации и стимулирования персонала // Молодой ученый. — 2016. — №9. — С. 491-494.
2. Болгова Т.Ю., Болгова М.В., Кузнецов С.А. Основные проблемы мотивации и стимулирования труда в России // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2013. № 1. С. 262-265.
3. Верещагина Л.А. Психология персонала. Потребности, мотивация и ценности. – М.: Гуманитарный центр, 2012. – 212 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 447 с.
5. Кузнецов С.А. Анализ уровня заработной платы - важнейшего стимулирующего фактора инновационной деятельности // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. 2011. № 4. С. 13-18.
6. Крячко К. С. Эффективная мотивация персонала // Экономическая наука и практика: материалы II Междунар. науч. конф.
7. Щеглов Е. В. Стимулирование труда – основной инструмент управления трудовым коллективом // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2013. – N 4. – С. 22-24.