

Секция «Социология»

Методы стимулирования труда на современных российских предприятиях
на примере ООО "СМЗ" (Савеловский машиностроительный завод)

Журавлев Александр Александрович

Студент

МУПОЧ "Дубна Социологии и гуманитарных наук, Кимры, Россия

E-mail: santos-92@bk.ru

На сегодняшний день методы стимулирования труда – актуальная тема в науке. Ежегодно по всему миру открывается сотни тысяч предприятий, имеется множество вакансий. Но как привлечь и сделать работу для граждан комфортной и повысить производительность труда – этот вопрос остается открытым. Для этого ученые разработали целые методики стимулирования труда населения. Стимулирование достаточно сложный процесс, в который вовлечены такие направления в науке, как психология, менеджмент и социология.

В социальном плане актуальность проблемы стимулирования связана с тем, что от работы людей зависит благополучие страны и процветание общества. Если не мотивировать индивида, то работать он будет неэффективно или вообще не работать, а это может вызвать глобальные последствия.

Ученые и исследователи давно стали задумываться о том, как повлиять на эффективность труда, стимулировать работу. Одним из первых эти вопросы попытался решить Ф. Тейлор [5]. Позже Э. Мейо [3] через знаменитый хоторнский эксперимент пришел к фундаментальным выводам о способах решения проблемы стимулирования труда. Также Д. Макгрегор [2] (теория X и Y) и У. Оучи [3] (теория Z) вложили свой вклад в разработку данной темы. В отечественной социологии проблематику стимулирования труда рабочего класса прорабатывали В.А. Ядов [4] и А.Г. Здравомыслов [1].

На основе теоретических представлений о том, как можно влиять на эффективность трудовой деятельности, стимулировать работника, была разработана операционализация методов стимулирования, которая включала три основных блока: экономические, организационно-административные и социально-психологические методы стимулирования труда.

Для подтверждения теоретических выводов было проведено социологическое исследование (ноябрь 2011г.) на промышленном предприятии ООО «Савеловский машиностроительный завод», которое располагается в г. Кимры Тверской области. Завод начал свое функционирование с начала 60-х годов 20-го века. ООО «СМЗ» занимается производством оборудования для аэрокосмической, судостроительной, автомобильной промышленности. В состав данного завода входит 24 цеха, в которых осуществляют трудовую деятельность более 3,5 тысяч человек.

Для исследования был выбран метод фокусированного интервью. На основе разработанного бланка вопросов, интервью было проведено с тремя начальниками цехов предприятия и с начальником отдела кадров.

По итогам исследования было выявлено: проявление в различной степени всех методов стимулирования труда – экономических, административно-организационных и социально-психологических. Экономические методы стимулирования представлены наличием премий и льгот персоналу, обучения персонала (повышение квалификации) и

частичная оплата обучения. Если говорить об организационно-административных методах, то в исследовании выяснилось, что на предприятии не существует свободного выбора графика работы, нет полностью бесплатного страхования, присутствует специальная униформа работника, но техника безопасности применяется некачественно. Построить карьеру на данном предприятии, как отмечают респонденты, не представляется сложным. Кроме этого, приветствуется самостоятельность и инициативность работника. Социально-психологические методы представляют прекрасно развитую досуговую деятельность рабочего персонала, но при этом проявления организационной культуры сведены к минимуму.

Таким образом, наряду с экономическими методами на ООО «СМЗ» развиты организационно-административные методы стимулирования (охрана труда, продвижение по карьерной лестнице и т.д.). Согласно тейлоровской системе управления главными являются экономические составляющие стимулирования (сдельная система оплаты труда, премии за перевыполнение рабочей нормы). Систему управления Ф. Тейлора также называют традиционной, и, возможно, что традиционная система уходит в прошлое и экономические методы стимулирования не имеют сейчас такого большого влияния.

Стоит отметить, что социально-психологические методы стимулирования персонала слабо выражены. Возможно, это связано с тем, что предприятие большое и руководству не представляется возможным заниматься таким методом стимулирования, и они считают это неуместным. В своей же теории Э. Мэйно, наоборот, говорил о том, что все проблемы производства должны рассматриваться сквозь «призму человеческих проблем». Также У. Оучи, в своей «теории Z», писал, что человек – основа всего коллектива, значит его интересы, высокий моральный дух и увлечения играют большую роль в производительности труда. Выяснилось, что хоть и досуговая деятельность развита на предприятии, то корпоративная культура, одна из важнейших составляющих предприятия, не представлена вообще. Это минус в политике ООО «СМЗ», т.к. для поддержания высокого морального духа в коллективе необходимо не только культурные и спортивные мероприятия, но и определенная корпоративная этика, правила и т.д.

Кроме этого, руководство завода комбинирует наказания и поощрения. Это подтверждают все респонденты. Обратимся в этом случае к теории «X и Y» Д. Макгрегора, именно он писал, что на предприятии следует применять метод «кнута и пряника». Теория X соответствовала требованиям жесткого руководителя, а теория Y – более мягкого, лояльного руководителя. Заметим, что на предприятии ООО «СМЗ», руководство совмещает эти две концепции управления. Ведь, например, применяя только наказания можно напрочь снизить производительность труда, или вообще лишится кадров.

По итогам исследования руководству ООО «СМЗ» был предоставлен ряд рекомендаций по улучшению политики в сфере стимулирования труда. Во-первых, более углубленно заняться разработкой социально-психологических методов стимулирования труда, развивать корпоративную культуру. Во-вторых, по возможности сделать график работы более гибким. Это даст каждому работнику возможность самому построить свой график, чтобы каждый человек смог работать в удобное время и полностью отдаваться труду. И, в-третьих, страхование работников должно быть обязательным и полностью бесплатным. Работник должен четко осознавать, что предприятие заботится о нем, что его труд в безопасности, тогда производительность труда будет высокой и качественной.

Литература

1. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986.
2. Мак-Грегор, Д. Человеческая сторона предприятия / Д. Мак-Грегор; пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 1999. С. 401.
3. Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк; пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2001. С. 323.
4. Ядов, В.А. Человек и его работа. / В.А. Ядов, Г.А. Здравомыслов. – М.: Аспект Пресс, 2003. С. 387.
5. Тейлор, Ф. Принципы научного менеджмента: <http://www.improvement.ru/bibliot/taylor>

Слова благодарности

Особая благодарность выражается научному руководителю Зенько Андрею Анатольевичу.