

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОЛЖНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Т. М. Фахрутдинова – доцент кафедры гражданского права Омского юридического института, кандидат юридических наук

Должное поведение работника, его добросовестность в рыночных условиях хозяйствования являются важными требованиями в практике трудовых отношений. Принцип добросовестности часто провозглашается в локальных нормативных актах компаний. Так, Кодекс корпоративного поведения ОАО Банк «Петрокоммерц» закрепляет, что сотрудники, выполняя свои должностные обязанности, действуют добросовестно, т. е. с той степенью честности, старательности и ответственности, которая требуется от них с учетом специфики банковской деятельности и практики делового оборота¹. Но наличие хорошо разработанных правил трудового поведения вовсе не обеспечивает надлежащего уровня их соблюдения. Закрепленные в надлежащей форме, они могут пылиться на полках в кабинетах соответствующих руководителей организации. Так называемая «итальянская забастовка» по форме проведения предполагает работу по правилам. Работники в этом случае не прекращают работу, а начинают выполнять свои трудовые обязанности строго в соответствии с установленными технологическими правилами, следствием чего является блокирование эффективного производственного процесса. Суть этого вида забастовки – в существующих противоречиях между формальной и неформальной организацией работы на предприятии. Особенность заключается еще и в том, что забастовка практически не регулируется законом, ибо для предъявления претензий к работникам нет оснований². Работники, превращаясь в формалистов, буквально следуют инструкциям, игнорируя то, что в них не предусмотрено.

Работник может находиться на своем рабочем месте, а правила должного поведения в процессе труда им могут соблюдаться на грани фола (дозволенного), а в это время предприятие резко снижает производительность труда, работодатель теряет определенную долю прибыли.

С начала 1920-х по 1980-е гг в нашем обществе господствовала советская идеология. Таким образом, сформированное правосознание позволяло говорить о неуклонном, инициативном, сознательном соблюдении рабочими и служащими правил трудового поведения. Считалось, что заводы принадлежат всем, в том числе и тем работникам, которые на них трудятся. Как можно вредить самому себе, нарушая те правила, которые устанавливаются для блага всего общества, организации и конкретного работника? Н. Г. Александров отмечал, что многие нормы трудового законодательства имели в своей основе моральный характер. Это, например, обязанность работника добиваться перевыполнения норм выработки и нормированных заданий, улучшать качество продукции сверх пределов, установленных правовыми актами, в порядке морально-политических обязательств по социалистическому соревнованию. По его мнению, включение моральных обязательств в нормативный правовой акт является подтверждением того, что для подавляющего большинства трудящихся СССР добросовестный труд есть нравственный долг, жизненная потребность³.

Перестройка положила начало изменению в идеологии российского общества. Работник стал понимать, что средства производства – основа его

¹ См.: Кодекс корпоративного поведения ОАО Банк «Петрокоммерц» // URL: <http://www.pkb.ru/about/summary/ethics> (дата обращения: 18.04.2010).

² См., напр.: Моисеева Ю. Право на забастовку [Электронный ресурс] // Российская юстиция. 1999. № 9. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»; Филатова А. В. Регламенты и процедуры в сфере реализации государственного контроля (надзора) / под ред. Н. М. Конина. М.: Научная книга, 2009; и др.

³ См.: Советское трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Алексеева. М.: Юрид. лит., 1972. С. 390–391.

труда – не принадлежат ему. Они являются собственностью хозяина. Трудится он на хозяина, и должное исполнение им обязанностей нужно, прежде всего, работодателю. В этих условиях сложно обосновать, что добросовестный труд – это сознательное, инициативное, добросовестное поведение в интересах каждого работника. Правила трудового поведения воспринимаются в современных условиях как подчинение власти и воле хозяина. Да и сами они устанавливаются, прежде всего, хозяином. Он может учитывать, а может и не учитывать мнение коллектива, его выборного (профсоюзного) органа. Он может разрабатывать их по своему усмотрению, создавать выгодные для него правила, обеспечивающие выживание организации в условиях рынка. Следовательно, в период советской власти соблюдение норм трудового поведения основывалось, благодаря господствующей идеологии, прежде всего, на внутреннем убеждении, долге, чести советского человека. В рыночных условиях иная ситуация. Их соблюдение – это, как правило, вынужденная обязанность (повинность) участника неединоличного труда, продающего свои способности (знания, умения, навыки), чтобы обеспечить материально себя, свою семью в капиталистических условиях хозяйствования. И это наемный работник хорошо понимает.

Хозяйская власть, объективированная в локальных нормативно-правовых актах, устанавливающих требования к работникам, на современной стадии развития российского капитализма нередко заинтересована лишь в их эксплуатации. Государство, совершенствуя трудовое право, не отдает решение социально-трудовых проблем на откуп работодателям. Оно закрепляет нормативные стандарты: минимальную продолжительность отпуска, процедуры расторжения трудового договора и другие. Государственные стандарты направлены на охрану прав работников от злоупотреблений работодателя. На мобильных предприятиях, где работодатель нацелен не на сиюминутную, а на стабильную прибыль и положительный имидж, он культивирует корпоративную культуру и эффективные договорные отношения с работниками. Работодатель, например, предоставляет привилегии, улучшенный «социальный пакет», организует совместный отдых для квалифицированных работников – тех, кто движет фирму к успеху, совершенствует организацию труда, технологию, технологический процесс организации. Естественно, что работодатель всегда заинтересован в квалифицированных добросовестных работниках. На современном рынке труда распространено «переманивание»

(так называемый head hunting – кража голов) работодателями «дефицитных» специалистов конкурирующих компаний путем установления дополнительного стимулирования труда. Так, в Омском филиале ООО «Транссибнефть» ежегодно проводятся конкурсы лучших по профессии с подарками и публичным поощрением в корпоративной прессе и т. п. Ординарный работник либо вовсе паразитирующий на недостатках и просчетах работодателя может рассчитывать только на минимум гарантий, закрепленных в законодательстве.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него по трудовому договору, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда. Однако и сегодня все еще огромны потери организаций из-за опозданий, преждевременных уходов с работы до окончания рабочего дня, чаепитий и затянувшихся обедов. В современной России до сих пор воруют, выражаясь терминологией советских времен, «несут» из организации все, что, по мнению недобросовестных работников, «плохо лежит». Поведение работников имеет определенные национальные особенности. Общеизвестное выделение в науке управления персоналом американского и японского типов управления есть не что иное, как проявление данных особенностей⁴. Порой менталитет российского работника не дает возможности адекватно воспринимать рыночные механизмы его взаимодействия с работодателем. Бороться за обеспечение должного поведения в процессе труда необходимо системно, применяя методы как стимулирования, убеждения, так и принуждения, контроля. Но вопрос изменения установок сознания работников – это вопрос не одного десятилетия.

Российское гражданское общество подошло вплотную к решению вопроса о важности повседневного формирования правового сознания работника и работодателя, уровень которого зависит и от общей культуры каждого из них. Первый должен быть заинтересован в повышении своей квалификации, в успехе организации, в которой работает. Второй – в формировании и сохранении трудоспособного, инициативного, квалифицированного работника, в стабильности кадрового потенциала своего предприятия.

Работодатель, выступающий организатором подчиненного ему, несамостоятельного труда работников, формирует требования к его поведению в процессе выполнения трудовой функции, его нормативную основу, руководствуясь социальны-

⁴ См.: Хачатуров А., Гуревич Е. А. О возможности прямого заимствования опыта японского менеджмента в России [Электронный ресурс] // Финансовый менеджмент. 2001. № 6. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

ми нормами, ядром которой являются правовые нормы. Их эффективность обеспечивается сочетанием с иными социальными нормами (обычаями, традициями, этическими правилами).

Нормативную основу требований работодателя наряду с императивными составляют и рекомендательные нормы. Они обеспечиваются возможностями стимулирования в пределах так называемого «социального пакета» организации в широком понимании этого термина.

Так, Кодекс корпоративного поведения ОАО Банк «Петрокоммерц» содержит отдельный раздел «Стимулирование». Мотивация работников в нем названа одним из важнейших механизмов корпоративного управления. Мотивация работников банка включает в себя материальное и нематериальное стимулирование. Существуют программы обязательного и добровольного медицинского страхования, работникам осуществляются выплаты компенсации по листкам временной нетрудоспособности, дотации на питание, ко дню рождения, в связи с рождением ребенка, на лечение и медицинское обслуживание работников и их детей, а также иные выплаты на цели социального характера. Стимулирование направлено на увеличение индивидуального вклада каждого работника в достижение стратегических целей организации и определяется такими факторами, как морально-психологический климат в коллективе, наличие перспективы роста, повышения квалификации и т. п.

Важнейшим элементом нематериального стимулирования работников данного банка служит система обучения персонала, включающая внутрифирменные и внешние обучающие мероприятия, тренинги, направленные на развитие профессиональных умений и навыков.

Анализ локальных нормативных актов ряда организаций Западной Сибири позволяет сделать вывод, что мотивация и стимулирование труда как способы обеспечения должного поведения работников являются важнейшими элементами управления компанией.

Интересно, что в период экономического кризиса многие предприниматели, да и сами сотрудники компаний отмечают, что добросовестность наемных работников растет. Нестабильная экономическая ситуация и страх потерять рабочее место заставляют работать более добросовестно.

Согласно результатам социологического опроса, по сравнению с 2006 г. добросовестность наемных работников в организациях г. Омска выросла. По оценкам участников исследования (выборка составила 200 человек в возрасте от 20 до 60 лет), общая рабочая атмосфера мотивирует так же, как и в прошлые годы, однако сотрудники сами хотят быть более связанными с работодателем. Они готовы больше вкладывать в работу и нести ответственность. Это, в свою очередь, указывает на неготовность сменить работу. Как и в прошлые годы, самым главным мотиватором для работников является повышение заработной платы.