

Тема 84.1. Управление человеческим капиталом и инновационное развитие территории:

3. Проект «Трудовое поведение как способ реализации индивидуального трудового потенциала»

Срок начала и окончания научного проекта: НИР реализуется, начиная с 2011 г.

Этапы работ, выполненные в 2014 г.:

1. Проведен анализ потребностей работников и определено место материального стимулирования в трудовой мотивации населения.

2. Разработан агрегированный показатель интенсивности труда и выявлена его взаимосвязь с оплатой труда, что на основе сопряжений позволит определить величину заработной платы, при которой достигается минимальный трудовой вклад работника.

3. Выявлена взаимосвязь интенсивности труда работников и величины заработной платы на основе ее пороговых значений.

Актуальность выполненных исследований.

С начала XX века многими учёными (Э. Мэйо, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, Т. Макклеланд и др.) исследовались возможности применения методов управления и создание условий деятельности, способствующих высоким профессиональным результатам. Однако неоднородность мотивов и стимулов побуждения к труду стали причиной возникновения множества поведенческих концепций, которые предполагали типологизацию населения в соответствии с их потребностями.

В рыночной экономике удовлетворение базовых потребностей работников осуществляется через механизм выплаты заработной платы (как основного источника трудовых доходов). В соответствии с теорией мотивации А. Маслоу стремление к самоактуализации, т.е. желанию реализовать, проявить себя в какой-либо деятельности находится на «вершине пирамиды». Поэтому оплата труда выступает важнейшим регулятором трудовой активности населения.

Как показывают исследования, в странах с высоким уровнем и качеством жизни населения материальное стимулирование оказывает значительно меньшую роль в системе трудовой мотивации, нежели чем в странах с низким. В 2010 году в России на долю проживающих менее чем на 2,5 долл. в день, приходилось 17% населения, что в 34 раза больше предельно критического значения в 0,5%. В свою очередь ООН установлено, что

заработная плата ниже 3 долл./час приводит к разрушению трудового потенциала экономики.

Очевидно, что и существующие государственные гарантии по оплате труда не способны обеспечить расширенное воспроизводство рабочей силы. В ряде отраслей экономики России до сих пор не преодолена ситуация с наличием «работающих бедных», которые получают недостаточную компенсацию за затраченные усилия в процессе труда.

Всё это свидетельствует о том, что труд воспринимается как единственный источник существования, а главной мотивационной составляющей является размер заработной платы, определяющий степень реализации трудового потенциала населения. В этой связи исследование влияния материального стимулирования на эффективность труда работников выступает одной из важнейших задач, решение которой позволит повысить производительность труда и стать опорной точкой развития терминальных ценностей.

Основные результаты, полученные в ходе выполнения научного проекта.

1. Определено, что в системе стимулов, обуславливающих выбор места работы и осуществление трудовой деятельности, преобладают материальные (высокий заработок и возможность прокормить семью), в то время как нематериальные менее актуальны для населения. Значимым критерием смены места работы в большинстве случаев является материальное вознаграждение, а не реализация накопленного потенциала, в связи с этим практически половина трудящихся не работают по специальности, полученной в образовательном учебном заведении. Содержательные стороны работы в системе мотивации отражены опосредованно. Значимыми критериями при трудоустройстве для населения становятся наличие социальных гарантий и стабильность компании.

2. Разработана методика оценки субъективной эффективности трудовой деятельности. Расчет интегрального индекса предполагал учет равнозначимых факторов, характеризующих различные стороны трудовой деятельности: качество и количество выполняемой работы, характер трудовой активности и дисциплинированность участников трудового процесса. Результаты анализа свидетельствуют о росте интенсивности труда, выраженном в увеличении перевыполнения нормированных заданий и рационализаторской активности, а так же сокращении количества дисциплинарных нарушений и невыполнения норм выработки (среднее значение показателя увеличилось на 13% и составило в 2014 г. 2,02 балла против 1,78 балла – в 2000 г.).

3. На основе сопряжения индекса субъективной эффективности трудовой деятельности с оплатой труда установлены пороговые значения заработной платы, для которых характерны минимальный и максимальный трудовой вклад работника. Для этого были использованы балльные группы, имеющие следующие условные обозначения:

- 0 баллов (пассивные работники) – отражает труд «нулевой эффективности», при котором его положительные и отрицательные характеристики компенсируют друг друга;
- 6 баллов (активные работники) – проявление высокой трудовой активности.

Полученные результаты сопоставлялись с данными официальной статистики.

Определено, что наибольшая эффективность трудовой деятельности в посткризисный период достигается при материальном вознаграждении, составляющем 79-96% от медианной заработной платы, рассчитанной по данным Росстата. Существенный разрыв данных показателей произошел с 2000 по 2008 года, что связано с общим ростом благосостояния населения, в результате чего роль материальных притязаний значительно усилилась, а желание проявлять высокую трудовую активность при среднем заработке – снизилось.

В целом, медианная заработная плата в Вологодской области, рассчитанная по данным Росстата, находится примерно на одном уровне с показателем высокопроизводительного труда, что подтверждает тезис об устойчивости экономического равновесия в условиях рынка.

4. Установлено, что величина заработной платы, обеспечивающая минимальный трудовой вклад работника, на протяжении всего исследуемого периода (за исключением 2000 и 2003 года) превосходила значения прожиточного минимума трудоспособного населения. Сопоставление полученных результатов с данными государственной статистики показало, что доля немотивированных к эффективному труду работников составляет от 25 до 30% работников в разные периоды времени.

Выявлено, что несмотря на некоторое сближение МРОТ к медианной заработной плате, существующие пропорции не способны стимулировать занятость для покрытия текущей потребности в кадрах. С нашей точки зрения использование величины заработной платы, обеспечивающей минимальный трудовой вклад работника, может служить критерием оценки МРОТ, что впоследствии позволит повысить трудовую активность (в особенности людей моложе и старше трудоспособного возраста) и профессиональную мобильность населения.

5. Оценка использования качеств и умений работников с различной эффективностью труда показала их иерархию. Значения показателя реализации трудового потенциала изменялись в первой балльной группе в диапазоне 67-72% против 87-91% – в последней. Анализ динамических рядов позволил установить, что повышение заработной платы в посткризисные года на 66-70% приводило к увеличению интенсивности труда на 22-29%.

6. Анализ ценностного поля населения показал, что, несмотря на доминирующее положение материальных притязаний (заработать денег, прокормить себя (семью)), присущее всем типам работников, степень важности других потребностей значительно различается. Трудящиеся с «нулевой эффективностью труда» отмечали более высокую роль факторов безопасности и получения новых знаний, в то время как для высокоэффективных работников характерно желание реализовать себя как личностей, сделать карьеру и получить моральное удовлетворение от выполняемых функций.

Похожим образом обстоят дела и во взглядах на повышение собственной производительности труда. Среди профессиональных навыков и качеств, которые чаще отмечают представители первой группы, можно выделить умение работать в коллективе (36%) и базовые профессиональные навыки (35%) против умения переучиваться (40%) и инициативности, творческого подхода (28%) – у последней.

Научная новизна результатов и их значимость

Разработан агрегированный показатель субъективной эффективности трудовой деятельности и выявлена его взаимосвязь с оплатой труда, что на основе сопряжений позволило определить величину заработной платы, при которой достигается минимальный трудовой вклад работника. Доказано, что рост величины заработной платы в установленном диапазоне сопровождается пропорциональным увеличением интенсивности труда. Обоснован и разработан механизм эффективного материального стимулирования работников, направленный на формирование терминального отношения к труду использованию человеческого капитала на рынке труда.

Практическая реализация научных разработок.

В ходе выполнения НИР получен срез статистической и аналитической информации об особенностях формирования и использования человеческого капитала населения на региональном уровне. Результатом изучения объекта исследования стали информационно-аналитические материалы, содержащие анализ данных с таблицами и графиками, выводами и рекомендациями по применению результатов в практической деятельности государственных органов в сфере труда и образования.

Возможность широкого использования результатов анализа для совершенствования существующих механизмов управления трудовым поведением населения.

Результаты исследования могут быть использованы в работе региональных органов власти и управления при формировании и оценке эффективности политики, направленной на повышение реализации трудового потенциала региона и рост производительности труда.