

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Аннотация. Рассмотрены правовые аспекты мотивации работников на украинских фирмах, а также их влияние на эффективность труда работников.

Анотація. Розглянуто правові аспекти мотивації робітників на українських фірмах та їх вплив на ефективність праці працівників.

Annotation. The legal aspects of employee motivation in the Ukrainian companies and how they affect the efficiency of employees have been considered.

Ключевые слова: трудоустройство, мотивация работников, материальная заинтересованность, социальные льготы.

В современном менеджменте все более значимую роль приобретают мотивационные аспекты. Актуальность данной темы состоит в том, что мотивация труда является одним из наиболее важных средств оптимального использования ресурсов организации.

Цель данной статьи – исследовать сущность мотивации работников и предложить более эффективные формы поощрения.

Посредством стимулирования труда персонала вероятность получения результата и прибыльности организации возрастает в значительной степени. Так, большинство предпринимателей, которые используют труд наемных работников, закономерно стремятся к тому, чтобы этот труд был добросовестным, производительным и эффективным. В этой связи формирование у работников подлинной заинтересованности в конкретной работе и надлежащего отношения к ней по-прежнему остается для работодателей одной из наиболее актуальных задач [1].

Поскольку трудовые правоотношения между работником и работодателем являются предметом правового регулирования, грамотное использование юридических средств при формировании систем стимулирования работников приобретает для работодателей немаловажное значение.

В свете тех познавательных задач, которые должна решать психосоциология права, мотивация может быть разделена на правовую и неправовую. В первом случае это совокупность конструктивных моральных и психологических противоречий, динамика возникновения, развертывания и разрешения которых обеспечивает, в конечном счете, соблюдение личностью норм и законов права [2].

Материальная заинтересованность – один из основных общечеловеческих стимулов трудовой активности. Что касается правового регулирования, то наиболее сложными являются вопросы установления, применения и изменения систем оплаты труда, причем как у работодателя в целом, так и в отношении конкретного работника в частности. В соответствии с КЗоТ все надбавки к заработной плате предусмотрены в коллективном договоре.

В Кодексе законов о труде Украины (КЗоТ) есть только общие нормы использования поощрений. Например, статья 143 КЗоТ указывает, что к сотрудникам организаций, учреждений, предприятий могут применяться различные поощрения, указанные в правилах внутреннего трудового распорядка, установленных трудовым коллективом. Другой закон указывает на то, что в коллективном договоре есть взаимные обязательства сторон, касающиеся оплаты труда и нормирования, установления системы, формы, размеров зарплаты и иных выплат (премий, надбавок и т. д.).

Согласно статье 144 КЗоТ работникам, добросовестно и успешно выполняющим свои обязанности, льготы и преимущества в области жилищно-бытового и социально-культурного обслуживания предоставляются в первую очередь (улучшение жилищных условий, путевки в дома отдыха и санатории и т. д.). Эти работники имеют также преимущество при продвижении по службе. Статья 145 КЗоТ устанавливает, что за выдающиеся трудовые заслуги сотрудники представляются к поощрению в вышестоящие органы, к награждению орденами, почетными грамотами, медалями и присвоению почетных званий [3]. Таким образом, некоторые поощрения для отдельных категорий работников могут назначаться специальными нормативными актами.

Что касается неправовой мотивации, то она имеет деструктивную и асоциальную направленность.

Как правило, стимулирование работников осуществляется по таким направлениям, как оплата труда, дополнительные социальные гарантии и льготы (253 – 256 статьи КЗоТ Украины), бытовое обслуживание и обучение. Этот подход представляется вполне естественным, так как учитывает основные интересы работника в трудовых отношениях.

В КЗоТ существуют статьи и об организации условий труда работника (статьи 153 – 173). В соответствии с трудовым законодательством работники, работающие во вредных условиях труда, имеют право на спецодежду, мыло, молоко и лечебно-профилактическое питание, перерывы, медицинское обследование, а также работники горячих цехов должны быть обеспечены газированной соленой водой [3].

Современное трудовое законодательство Украины, устанавливая минимальный набор прав работников и уровень гарантий для них, позволяет участникам трудовых отношений дополнить этот минимум. Такая возможность возникает благодаря сочетанию методов централизованного (государственного), договорного и локального нормативного регулирования.

В соответствии со статьей 9 КЗоТ Украины, договорные условия в сфере труда, ухудшающие состояние работников по сравнению с законодательством Украины о труде, являются не действительными. Также, согласно статье 9-1 КЗоТ Украины, предприятие может материально поощрять работников медицинских, детских, культурно-образовательных, учебных и спортивных заведений, организаций гражданского питания и организаций, которые обслуживают трудовой коллектив и не входят в его состав [1].

Применение материальных и моральных поощрений сотрудников способствует стимулированию обеих сторон трудовых отношений. Когда работник знает, что он будет не только наказан, если совершит ошибку, но и награжден, если будет выполнять работу добросовестно, старается повысить эффективность своей работы, квалификацию, чем принесет пользу компании, в которой работает. Но это работает только в случае, когда собственник предприятия на самом деле готов поощрять работника, а не только демонстрировать намерение это сделать. Ему нужно внимательно относиться к составлению внутренних документов организации, регламентирующих поощрения, их порядок, размер и условия применения.

Чем понятнее и подробнее прописаны нормы, тем больше доверия будет между ним и работниками компании, тем меньше недоразумений и больше пользы от применения поощрений [4].

Следовательно, предприятия Украины, руководствуясь действующим законодательством, могут своих работников мотивировать путем применения поощрений, в том числе и материальных, а также создания благоприятной психологической атмосферы на рабочем месте, что является немаловажным на рынке труда и приведет к повышению его производительности. К сожалению, не все предприятия действуют в соответствии с законодательством или вообще не используют мотивацию труда.

Научн. рук. Быба Н. Н.

Литература: 1. Оплата труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hrmonitor.ru>. 2. Бачинин В. А. Социология [Электронный ресурс] / Бачинин В. А. – Режим доступа : <http://pidruchniki.ws>. 3. Кодекс законов о труде Украины. – Х. : Парус, 2008. – 128 с. 4. Лига-закон [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://search.ligazakon.ua/>.