

УДК 330.15

Мотивация трудовой деятельности как фактор эффективного функционирования лесопромышленного комплекса

**Пастухов К.А.**Аспирант кафедры инженерного менеджмента
Казанского государственного энергетического университета

В статье приведены результаты исследования специфического, но важного фактора повышения эффективности лесопромышленного комплекса, рекомендуются главные направления его активизации.

Ключевые слова: лесопромышленный комплекс, фактор, менеджмент, мотивация, труд, контроллинг.

Лесопромышленный комплекс России, включающий лесозаготовительные предприятия, а также компании деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, в настоящее время не относится к числу ведущих отраслей отечественной индустрии. Его доля в структуре промышленности производства в среднем за 5 лет составляла 4,2 %, занимая по этому показателю лишь 7-е место в мире.

Обладая значительным трудовым, техническим и финансовым потенциалом, лесопромышленный комплекс (ЛПК) в рыночных условиях не смог его реализовать, а следовательно, внести существенный вклад в развитие национальной экономики.

Однако на предприятиях лесопромышленного комплекса сегодня заняты более одного миллиона человек, поэтому от уровня его развития во многом зависит решение социальных проблем более четырех миллионов человек.

Из сказанного очевидна объективная необходимость эффективного развития ЛПК в ближайшей и долгосрочной перспективе.

Наукой установлено, а практикой подтверждено, что уровень и темпы развития лесопромышленного комплекса зависят от многих

факторов природного, технического, технологического и организационно-экономического характера.

По мнению многих ученых и практиков, приоритетное место среди них занимает инвестирование. Однако исследования показали, что сегодня инвесторов лесопромышленного комплекса сдерживает вопрос налогового бремени. Правительство может решить эту проблему, если сочтет целесообразным расширить инвестиционную привлекательность предприятий ЛПК за счет ограничения налогового сбора на период окупаемости инвестиций.

Решая проблемы государственной поддержки лесопромышленного комплекса, думается, нельзя упускать из вида его мелкотоварный сектор, существование которого оправдано уже потому, что в настоящее время и в ближайшей перспективе он способен снизить социальную напряженность. В лесных районах, где другие виды производства просто отсутствуют, он обеспечивает определенный уровень занятости и доходов. Необходимо в ближайшее время решить проблемы реструктуризации ЛПК на федеральном и региональном уровнях, а также эффективной его диверсификации.

Либерализация деятельности лесопромышленного комплекса привела к значительному росту численности лесозэкспортеров. Однако их количественный рост не способствовал повышению качества лесного экспорта, а также адекватному росту объемов экспорта лесопродукции. Рост мощностей и конкурентоспособности продукции могут быть достигнуты только за счет инвестиционной активности в отрасли, улучшения структуры и повышения темпов инноваций, высокой отдачи инвестиций, которые определяются в первую очередь эффективностью применения современных методов инвестиционного менеджмента.

Исследования показали, что в качестве важнейших причин низкой инвестиционной активности в России, в том числе в лесопромышленном комплексе, следует считать бюрократию в системах управления, включая все уровни регулирования инвестиционных потоков. Она в течение многих лет возводит барьеры освоению новых прогрессивных концепций, рождению и продвижению талантливых менеджеров, распространению прогрессивных методов менеджмента проектов, что ведет к низкой инновационной активности, снижает отдачу инвестиций и конкурентоспособность российских компаний в лесопромышленном комплексе. Дефицит знаний в области менеджмента проектов является одним из наиболее сложных барьеров на пути привлечения инвестиций. Для решения этой проблемы целесообразно применять новые технологии подготовки кадров менеджеров, включающих деловые компьютерные учения по инвестиционному менеджменту, моделирующие и прогнозирующие результаты инвестиционной деятельности. Препятствиями на этом пути служат также отсутствие качественно новой инфраструктуры инвестиционной деятельности в России, включающей государственную политику реального стимулирования притока прямых инвестиций и внутренние правила взаимодействия менеджмента компаний с инвесторами, недостаток собственных средств, высокая стоимость нововведений, недостаточная поддержка со стороны государства.

Известно, что одной из важных функций менеджмента всех уровней является трудовая мотивация. Исследование характера и степени

взаимосвязей трудовой мотивации и эффективности системы управления предприятием ЛПК приводит к необходимости обращения к такой научной категории, как трудовое поведение. Изучение системы трудового поведения позволило автору сформулировать следующие основные положения, имеющие методологическое значение для совершенствования процесса управления персоналом: трудовое поведение всегда целенаправленно мотивировано; трудовое поведение следует рассматривать как систему, являющуюся частью другой более сложной системы – системы трудовой деятельности; трудовое поведение, являясь сложной системой, должно рассматриваться с учетом мотивационных составляющих, отражающих вклад побудительных аспектов, присущих как субъекту, так и объекту управления; удовлетворенность (неудовлетворенность) работников своим трудом является важнейшим психологическим результатом трудовой деятельности, выступает в роли обратной связи в системе трудового поведения.

Значительную роль в мотивации трудовой деятельности, реализации любого действия играют факторы, объекты и обстоятельства ситуации, воспринимаемые субъектом деятельности как стимулы. Поэтому на этом этапе особое значение приобретает связь между результатами трудовой деятельности и вознаграждением.

Индикатором успешности достижения целей и эффективности мотивации является степень удовлетворенности трудом работника. Удовлетворенность трудом является также важным источником зарождающихся будущих мотивационных процессов.

Разработанные наукой методы мотивации трудовой деятельности могут послужить основой совершенствования системы управления персоналом с учетом мотивационных и культурных аспектов трудового поведения.

В деле совершенствования системы управления персоналом ЛПК с учетом мотивационных и культурных аспектов трудового поведения ведущая роль принадлежит поиску методов мотивации трудовой деятельности, дифференцированных относительно групп работников, имеющих различия в мотивационной структуре.

Актуальной задачей этого процесса является также оценка эффективности организационного управления, обеспечивающего согласование интересов и ценностей отдельных работников, рабочих групп и организации в целом.

Для предприятий лесопромышленного комплекса среди факторов удовлетворенности трудом выделяют три группы:

- факторы, обусловленные действием рационалистических мотивов трудовой деятельности, в том числе: условия и охрана труда; организация труда; отношение менеджеров к нуждам работников; оплата труда; вознаграждение и льготы;

- факторы, обусловленные действием социальных мотивов трудовой деятельности, в том числе: моральнопсихологический климат в коллективе; объективность оценки работы менеджером; политика администрации; информированность о делах в организации; возможность влиять на дела в коллективе; возможность карьерного роста; стиль и методы руководителя;

- факторы, обусловленные действием мотивов самоактуализации, в том числе: компетентность менеджеров; возможность продемонстрировать способности; возможность ощутить собственную значимость; возможность профессионального роста.

Для количественной оценки мотивационной структуры работников автором статьи было осуществлено ранжирование мотивов трудового поведения работников крупных предприятий ЛПК по показателю степени выраженности мотивов.

Проведенное исследование показало, что в целом работники предприятий ЛПК имеют достаточно развитую мотивационную структуру. При этом рационалистические мотивы, вопреки весьма распространенному мнению, не играют доминирующей роли в трудовой мотивации. Зато социальные мотивы и мотивы самоактуализации имеют существенную значимость для активизации трудовой деятельности работников.

Результаты социологического исследования трудовой мотивации с учетом полового признака показали более развитую мотивационную структуру женщин по сравнению с мужчинами. Это свидетельствует о существенном измене-

нии роли женщин на производстве и необходимости отказа от бытующих традиционных представлений.

Анализ возрастных особенностей трудовой мотивации показал, что потребность в увеличении материального вознаграждения является более значимой для молодых работников, а потребности избежать взысканий и сохранить работу – для работников более зрелого возраста. Исследование выявило наиболее низкий уровень выраженности социальных мотивов и мотивов самоактуализации работников возрастной группы от 36 до 45 лет, традиционно считающихся наиболее трудоспособными.

С увеличением стажа работы на конкретном предприятии наблюдается повышение выраженности такого мотива трудового поведения, как «потребность в выполнении общественно значимой работы», что подтверждает важность усилий по закреплению персонала. Исследование влияния образования на трудовую мотивацию показало, что рационализм менее всего свойственен работникам с высшим образованием, зато у них наиболее выражены по сравнению с другими работниками мотивы самоактуализации.

Изучение степени мотивации трудовой деятельности по категориям работников показало, что для работников наибольшее значение имеют такие мотивы трудовой деятельности, как потребности в получении большего материального вознаграждения и в хороших отношениях с коллегами, а менеджеры в большей степени мотивированы потребностями в признании, уважении.

Анализ показал, что степень «бюрократизации» отношений в трудовых коллективах возрастает с увеличением размеров предприятий. При этом бюрократический тип культуры в большей степени соответствует традиционному типу, а культура, основанная на неформальных отношениях, лучше «уживается» с культурой рыночного типа.

В целом же можно заключить, что на подавляющей части исследуемых предприятий лесопромышленного комплекса отношения менеджеров и сотрудников строятся на сочетании формальных и неформальных норм общения, а бытующее мнение о чрезмерной бюрократи-

зации трудовой деятельности и отношений на российских предприятиях является несколько преувеличенным.

На предприятиях ЛПК доминируют авторитарный стиль руководства, ориентированный на решение производственных задач, и недостаточное внимание к человеческому фактору. Из этого можно заключить, что авторитарные методы руководства успешно «сосуществуют» как с традиционной, бюрократической культурой, так и с культурой рыночного типа.

Работники предприятий ЛПК выбирают ситуации с умеренной степенью риска и предпочтение отдают работе, содержащей четкие и понятные инструкции по ее выполнению. Для них более характерной является краткосрочная ориентация во времени и реактивная культура, характеризующаяся выбором последовательности осуществляемых действий в зависимости от ситуации.

Уровень удовлетворенности работников трудом свидетельствует о том, насколько применяемые на предприятии методы управления и провозглашаемые ценности соответствуют мотивам трудовой деятельности и ценностным ориентациям персонала. Исследование показало, что высокий уровень удовлетворенности трудом имеет место только по одному фактору – «морально-психологический климат в коллективе». Самый низкий уровень удовлетворенности отмечен по фактору «оплата труда, вознаграждения и льготы».

В результате исследования было установлено, что в целом работникам мужского и женского пола присущ весьма близкий уровень удовлетворенности трудом. Вместе с тем, по отдельным факторам имеют место различия, представляющие значительный интерес для выявления особенностей трудовой мотивации, обусловленных полом работников. Прежде всего женщины гораздо острее воспринимают факторы, которые обусловлены действием рационалистических мотивов труда и связаны с производственными и социально-бытовыми условиями труда.

При этом исследование показало, что женщины по сравнению с мужчинами предъявляют больше претензий к уровню оплаты труда,

вознаграждений и льгот. Последняя тенденция является новой для российской действительности.

Наивысший уровень удовлетворенности трудом присущ самой молодой группе работников, имеющих возраст до 25 лет. Это может говорить об их меньшей притязательности к характеру и условиям трудовой деятельности.

Наиболее низкий уровень удовлетворенности трудом имеют работники старше 55 лет, что может объясняться их более активным неприятием новых ценностей, порожденных происходящими в стране изменениями социально-экономической ситуации.

Исследование выявило наличие определенных закономерностей, обусловленных стажем работы на предприятии. При его увеличении имеет место устойчивая тенденция к снижению удовлетворенности работников такими факторами, как «объективность оценки их работы менеджером» и «оплата труда, вознаграждения и льготы», что может быть связано с повышением требовательности работников к справедливости оценки их личного вклада в дела предприятия.

Наиболее высокий уровень удовлетворенности трудом в целом присущ работникам, имеющим высшее профессиональное образование. Это может объясняться лучшими условиями, создаваемыми на предприятиях ЛПК для высококвалифицированных работников.

Экономический анализ позволил выявить также довольно устойчивую тенденцию к увеличению удовлетворенности трудом в последовательности «работники – специалисты – менеджеры». Данная ситуация является следствием установленных приоритетов проводимой на предприятиях лесопромышленного комплекса кадровой политики, которая «страдает» недостаточным вниманием к работникам, непосредственно связанным с производством продукции, выполнением работ и оказанием услуг.

Исследователи, изучающие проблемы коллективной мотивации к труду, как правило, сосредотачиваются на выявлении мотивов коллективной деятельности. Данный подход представляется недостаточно продуктивным,

так как осознание общих для всех членов группы мотивов трудовой деятельности возможно лишь в том случае, если существует цель, признаваемая всеми членами коллектива и привлекательная для каждого из них. Именно она объединяет всех членов группы, превращая отдельных работников в коллективный субъект деятельности.

Коллективные мотивы трудовой деятельности представляют собой отражение в коллективном сознании общих целей, разделяемых работниками.

В процессе исследования были выявлены факторы, способные увеличить или снизить коллективную мотивацию работников лесопромышленного комплекса. Такими факторами являются взаимодействие, групповое единство, групповые нормы, лидерство и организационная культура.

Практическое решение задачи поддержания и развития коллективной мотивации трудовой деятельности требует внесения значительных преобразований в сложившиеся на отечественных предприятиях системы менеджмента.

Наиболее существенной тенденцией, задающей направление организационных изменений на современном этапе, является постепенная девальвация иерархического, бюрократического, авторитарного менеджмента и увеличение значимости самоуправления или организационной демократии.

Основная идея концепции организационной демократии – повышение организационной эффективности на основе развития процессов самоорганизации и самоуправления. В реальных ситуациях под организационной демократией понимается достижение оптимального соотношения, динамического паритета между менеджментом в социально-экономических системах и самоуправлением.

Проблемы самоорганизации и самоуправления на предприятиях ЛПК в комплексе реально могут быть решены только при освоении всех принципов контроллинга: обоснованное планирование, учитывающее величину и уровень использования производственного потенциала,

анализ с применением современных методических подходов, учет и информационное обеспечение управленческих решений, регулярный и всеобъемлющий контроль, материальная ответственность, материальная заинтересованность в результатах индивидуального и коллективного труда.

Литература:

1. Анискин Ю.П., Павлова А.Н. Планирование и контроллинг. – М.: Омега-Л., 2003. – 248 с.
2. Багов В.П. Методика оценки эффективности стратегии корпоративной системы по обобщенным характеристикам // Финансы. – 2000. – № 11. – С. 59-61.
3. Бардин Н.А. Исходные предпосылки и сценарии стратегического развития лесопромышленного комплекса Российской Федерации // Лесной экономический вестник. – 2003. – № 4 (38). – С. 3-10.
4. Гиряев М., Кенинксул В., Глебов В. Совершенствовать систему управления лесным хозяйством // АПК: экономика, управление. – 2009. – № 5. – С.23-30.
5. Колидов А.В. Организационно-экономический механизм управления лесным комплексом Российской Федерации // Лесной экономический вестник. – 2006. – № 4 (26). – С. 14-15.

Motivation of Labour Activity as the Factor Effective Functioning of Timber Processing Complex

K. Pastukhov
The Kazan State Power University

The article demonstrates the results of studying the specific but essential factor of intensification of timber processing complex, and gives the recommendations of its activization.

Key words: timber processing complex, factor, management, motivation, labour, controlling.

