

Секция «Социология»

**Особенности трудовой мотивации работников электроэнергетической отрасли промышленности Республики Беларусь**

**Палховская Екатерина Борисовна**

*Аспирант*

*Институт социологии НАН РБ, отдел экономической социологии и демографии,*

*Минск, Беларусь*

*E-mail: synatko@mail.ru*

Электроэнергетика играет чрезвычайно важную роль в современном обществе и экономике, будучи одной из главных инфраструктурных отраслей. Основным содержанием системной трансформации и главным направлением, по которому идет современное развитие электроэнергетики в развитых странах, являются либерализация, радикальные преобразования в механизме функционирования и формирование новой институциональной среды, основанной на партнерских отношениях государства с частным бизнесом [2]. То, как будут использованы вызовы рыночной экономики, определяется социальной политикой государства и трудовой активностью работников отрасли. Реализация основных государственных программ предусматривает не только экономический рост, но и развитие человека, активно включенного в социально-экономические преобразования. Это обуславливает актуальность темы исследования, нацеленного на изучение трудовой активности, ценностных ориентаций, трудовой мотивации работников электроэнергетической отрасли.

В исследовании, проведенном в 2011 г. отделом экономической социологии и социальной демографии Института социологии НАН Беларуси, участвовали предприятия электроэнергетической отрасли. Выборочная совокупность исследования формировалась квотно-пропорциональным методом и составила 510 человек. Точное совпадение планируемой и достигнутой выборочных совокупностей позволяет экстраполировать данные выборочного исследования на генеральную совокупность – работников электроэнергетической отрасли.

Мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулов) и внутренних (мотивов) факторов [1, с. 211]. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, непосредственно побуждает работника к деятельности (работе). Система трудовой мотивации может считаться эффективной и адекватной, если позволяет выработать и сформулировать единые правила зависимости материальных и нематериальных благ от результатов труда и трудового вклада каждого сотрудника в деятельность организации.

Проведенный анализ восприятия работы респондентами позволяет описать следующие социальные портреты типичных представителей работников:

1. Профессиональный тип (22,5 %): «работа как возможность проявить себя, реализовать свои способности». Типичный представитель: мужчина/женщина 24-60 лет с высшим образованием в должности руководителя высшего или среднего звена.

2. Прагматический тип (69,4 %): «работа – источник получения средств к существованию». Типичный представитель: мужчина/женщина любой возрастной группы,

уровня образования и должностной позиции.

3. Патриотический тип (3,6 %): «работа – возможность приносить пользу обществу». Типичный представитель: мужчина 40-60 лет со средним общим или средним специальным образованием в должности руководителя нижнего звена.

4. Коллективный тип (3,2 %): «работа – возможность общения». Типичный представитель: женщина 18-23 лет со средним общим или профессионально-техническим образованием в должности специалиста.

5. Избегательный тип (1,4 %): «работа – неприятная обязанность». Типичный представитель: мужчина/женщина любой возрастной группы со средним специальным или высшим образованием в должности квалифицированного рабочего.

Для типичного представителя каждой группы можно разработать систему мотивации в зависимости от значимости для него тех или иных мотивационных стимулов. Так руководители высоко ценят в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что они могут справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам. Следовательно, желательным является обеспечение данной группе особых условий для проявления инициативы, ответственности, выполнения сложных, но интересных задач, повышения профессиональной квалификации и посещения профессиональных курсов.

Для руководителей старших возрастных групп важным является общественное одобрение, общественная поддержка, признание значимости своих достижений. Такие руководители убеждены, что они нужны организации. Они способны «загореться» новой идеей и будут работать с полной отдачей, способствуя ее осуществлению. Они ценят общественное признание своей работы, выражающееся в моральных знаках и оценках. В мотивационной системе данной категории работников могут быть эффективно использованы нематериальные стимулы трудовой деятельности: грамоты, публичные объявления благодарности, доски почета.

Для женщин в работе важен эмоциональный фон в коллективе, коллективная работа. Они высоко ценят результативность общего дела, в котором участвуют. Рекомендуется вовлекать работников с таким типом мотивации в работу в команде, во временных рабочих группах, созданных для решения комплексных задач.

Труд рабочих является физически тяжелым, а условия труда подчас оставляют желать лучшего. Поэтому работу как неприятную обязанность чаще других респондентов воспринимают именно рабочие, особенно рабочие старших возрастных групп и молодежь. Такой работник обладает очень слабой мотивацией к эффективной работе. Он не стремится повышать свою квалификацию, старается избежать любой работы, связанной с личной ответственностью, сам не проявляет никакой активности и негативно относится к активности других. Его основное стремление – минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. Данная категория работников нуждается в особом внимании руководства. Желателен перевод рабочих старших возрастных групп на более легкую работу, работу с более комфортными условиями труда. Для молодежи рекомендуется разработать особую систему адаптации и мотивации, используя как материальные, так и нематериальные (моральные) стимулы, расширить содержание их труда, повышая разнообразие и снижая монотонность, рутинность труда.

Для большинства респондентов материальное стимулирование в работе выходит на

первое место. Следовательно, особую значимость приобретает не только применение различных материальных поощрений (премий, надбавок, материальной помощи, оплаты обучения, путевок, компенсации на питание, лечение), но и справедливое их распределение в соответствии с личным трудовым вкладом и квалификацией работников.

### **Литература**

1. Экономико-социологический словарь / Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк, О.В. Терещенко [и др.]; науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск: ООО «ФУАинформ». 2002. – 448 с.
2. Энергетика Беларуси: состояние, проблемы, перспективы / М.Н. Хурс [и др.]; под. ред. М.Н. Хурса. – Минск: ФУАинформ. 2006. – 344 с.

### **Слова благодарности**

Автор выражает признательность профессору, д.ф.н. Соколовой Г.Н. за помощь в подготовке тезисов.