Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Проблемы стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом

**Год:**

2002

**Автор научной работы:**

Петров, Альберт Анатольевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Владивосток

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

178

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Петров, Альберт Анатольевич

Введение

Глава 1. Некоторые социально-правовые основы формирования правоактивного поведения работников

1.1. Потребности, интересы, мотивы и мотивация 24 работников

1.2. Правоактивное поведение работников как особый вид 58 поведения

Глава 2. Социально-правовые средства и механизм стимулирования работников: исходные положения

2.1. Понятие и виды социально-правовых средств 80 формирования поведения работников

2.2. Механизм правового стимулирования работников

Глава 3. Социально-правовые средства стимулирования работников: зарубежный опыт

3.1. Социально-правовые средства материального 99 стимулирования работников

3.2. Социально-правовые средства морального 129 стимулирования работников

3.3. Социально-правовые средства статутного 139 стимулирования работников

3.4. Социально-правовые средства интеллектуально- 148 творческого стимулирования работников

3.5. Социально-правовые средства организационного 154 стимулирования работников

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Проблемы стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом"

Важность и актуальность темы диссертационного исследования

Используя теорию инструментального подхода к регулированию трудовых правоотношений, которая получает все большее развитие в науке трудового права, можно утверждать, что нормы трудового права, регулируя поведение участников трудовых правоотношений, формируют у работников отношение к труду, влияя на их внутренние мотивы, интересы и потребности.

Формирование поведения работников - важнейший подход в трудовом праве, позволяющий прагматично рассматривать проблемы эффективности труда и добиваться результатов, на которые нацелено правовое регулирование.

Среди путей формирования поведения работников особое место занимает стимулирование. Оно, прежде всего, позволяет добиться и закрепить наиболее социально-ценное правоактивное поведение работника, подтолкнуть его к самосовершенствованию и личностному росту, что вызвано возможностью использования и мобилизации всех ресурсов личности. Это является особенностью и отличает стимулирование от других инструментов формирования поведения, например, принуждения.

Поэтому можно с уверенностью утверждать, что в настоящий период и в будущем в системе социально-правовых средств формирования поведения работника именно стимулирование является и будет оставаться наиболее эффективным.

Грамотное использование стимулирования превращает взаимодействие между работником и работодателем в подлинное социальное партнерство, несущее пользу обществу в целом.

Результатом применения стимулирования для работника является повышение заинтересованности в труде, повышение жизненного уровня, возможность работать в дружеской атмосфере, возникновение стремления к повышению квалификации, новаторству, появление чувства морального удовлетворения и собственного достоинства, что, в свою очередь, ведет к улучшению здоровья и творческому долголетию.

Для работодателя стимулирование работников влечет повышение эффективности производства, которого нельзя было бы достичь иными средствами, снижение рисков производства и текучести кадров, дает возможность эффективнее разрешать производственные конфликты, внедрять передовые методы работы, снижать потери из-за брака и т.д. В целом это ведет к повышению конкурентоспособности и более быстрому развитию организации.

В результате, в обществе появляется больше высококвалифицированных обеспеченных граждан, являющихся гарантом общественного прогресса, воспитания достойной молодежи; снижается количество невостребованных людей, не реализовавших свой потенциал; снижается безработица. Кроме того, создаются условия для демократизации общества, так как человек, уверенный в себе и в своем будущем, является активным гражданином, реализующим права и исполняющим свои гражданские обязанности.

Актуальность темы определяется современным уровнем социально-экономического и политического развития российского общества, науки и техники. За последний десяток лет произошли кардинальные изменения, существенно изменившие характер трудовых правоотношений и повысившие значимость использования социально-правовых инструментов формирования поведения работников. Идет процесс демократизации общества. В связи с этим актуальность проблемы можно обосновать необходимостью совершенствования регулирования трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними правоотношений применительно к работнику, работодателю и обществу.

Применительно к работнику:

• В науке трудового права в последние пятнадцать лет всё большее внимание уделяется личности работника. Схожую тенденцию можно выделить и в законодательстве. Например, новый Трудовой кодекс вводит в законодательство понятия, связанные с защитой персональных данных работника. Это обусловлено тем, что в процессе демократизации общества повышается ценность личности. Так как каждый человек индивидуален, то наиболее эффективные средства формирования поведения конкретного работника также должны быть индивидуальны. Действующий Трудовой кодекс, отражая эту тенденцию, в ст. 1 устанавливает, что «целями трудового законодательства являются . защита прав и интересов работников и работодателей»; «основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.» 1 . Это свидетельствует о том, что в настоящий период законодатель придает важное значение защите интересов работника, а также созданию условий для их осуществления, что, на наш взгляд, также подчеркивает необходимость изучения личности работника и на этой основе применения к нему мер стимулирования.

• Повышается значимость конкретного работника для организации. Это связано с возрастающей интеллектуализацией труда, автоматизацией рутинных процедур, повышением требований к квалификации работника и усилением его ответственности за принимаемые решения. С целью достижения наиболее полного раскрытия потенциала работника, в первую очередь, необходимо изучить его личность и поведение.

• В науке трудового права необходимо отразить знания и опыт наук, традиционно занимающихся изучением личности работников, в частности, психологии и философии. Это свидетельствует о необходимости создания концепции стимулирования работников,

1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ

21.12.2001) // Российская газета. - 2001. -№ 256. - 31 декабря. отражающей достижения наук, изучающих личность и поведение работника.

• Возрастает значение внеправовых характеристик человека, традиционно относимых к области инфраправа и влияющих на качество труда. В связи с этим становится актуальным правовое регулирование этих характеристик. Оптимальным правовым инструментом для этого является стимулирование работников.

Применительно к работодателю:

• Изменились отношения, связанные с собственностью. Бурный рост получила частная собственность. Соответственно, на смену прежним административно-командным отношениям, свойственным работе в организациях в государственной собственности, приходят новые, более гибкие, партнерские отношения между работником и работодателем, связанные со стимулированием работников и направленные на достижение максимальной эффективности производства.

• Произошел отход от плановой экономики. В настоящий период организации конкурируют друг с другом и стараются использовать все доступные возможности повышения эффективности, в том числе путем формирования поведения работников, стимулируя их.

• Перед работодателем стоит задача добиться выполнения работником максимального объема работы и удержания высококвалифицированных работников. Это достигается повышением их заинтересованности работать именно у данного работодателя с помощью использования социально-правовых средств стимулирования.

• Для современного общества характерен процесс глобализации, усиливается конкуренция зарубежных и российских организаций. В других странах накоплен опыт применения работодателями стимулирования. В зарубежных организациях давно поняли позитивное значение применения стимулирования работников и годами его совершенствовали.

• В новых условиях для обеспечения конкурентоспособности российских организаций перед зарубежными необходимо изучение и отражение в науке трудового права передовых форм стимулирования работников, а также осмысление имеющегося опыта, в том числе накопленного в период существования СССР.

• Для достижения эффективной деятельности организации необходима слаженность работы всего трудового коллектива. В связи с этим, используя стимулирование и выделяя как конкретного работника, так и группу, можно позитивно регулировать процессы, протекающие в трудовом коллективе, создавая деловую атмосферу, ориентированную на достижение высоких производственных показателей.

Применительно к обществу:

• Актуальным является вопрос о возможности России реформировать экономику и стать в ближайшем будущем постиндустриальной страной. Чтобы такой переход произошел, необходимо использовать весь имеющийся потенциал, что достигается, прежде всего, использованием стимулирования работников. Особенно в нынешней ситуации с неблагоприятными демографическими прогнозами сокращения численности населения России.

• Актуальным является использование передовых зарубежных научных знаний и технологий, выработка российских, превышающих или соответствующих мировым стандартам. Для этого необходимо активизировать труд участвующих в этом процессе работников, что может быть достигнуто прежде всего их стимулированием.

• Наблюдается неблагоприятная картина в области занятости: безработица, эмиграция высококвалифицированных работников. Использование стимулирования работников, с одной стороны, ведет к развитию организаций и увеличению количества рабочих мест, а с другой - к повышению заинтересованности в труде и снижению безработицы и оттока квалифицированных кадров в другие страны.

В связи с вышеизложенным считаем, что роль стимулирования работников в ближайшие годы будет возрастать. Это связано не только с возрастающей актуальностью вышеперечисленных проблем, но и с процессами глобализации, в которых участвует Россия. Предрешенное вступление России в ВТО, более тесное сотрудничество со странами НАТО, ведет к открытию экономических границ, к обострению конкуренции российских организаций с зарубежными. Это требует, чтобы обобщение, систематизация и анализ зарубежных и российских знаний в области стимулирования работников, создание современной концепции стимулирования работников, были сделаны уже в настоящее время. Имеющиеся в науке трудового права России представления о стимулировании работников несколько устарели и не отражают всех потребностей личности работника, реалий рыночной экономики.

Цели и задачи исследования

Цель - предмет стремления, то, что нужно достигнуть 1 . Целями настоящего исследования были следующие:

• Обобщить российские и зарубежные материалы, имеющие теоретическое, законодательное и практическое значение в отношении стимулирования работников в свете происходящих в России процессов демократизации, глобализации, изменения характера отношений между работником и работодателем.

• Продолжить разработку концепции стимулирования, проанализировать систему, механизм стимулирования работников, с той позиции, что стимулирование работников является ныне основным социально-правовым инструментом управления трудом.

1 Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. - М.,1998. С. 2598.

• Продолжить разработку инструментального подхода в науке трудового права применительно к проблемам стимулирования работников.

• Продолжить разработку социально-правовых средств формирования поведения работника применительно к проблемам стимулирования работников.

• Изучить и использовать ведущий мировой опыт в области стимулирования работников, отразить его в новых теоретических взглядах, внести предложения по совершенствованию на их основе российского законодательства.

Задача - вопрос для решения1. Для достижения поставленных целей исследования выполнялись следующие задачи:

• Систематизировать теоретические и законодательные российские и зарубежные материалы по стимулированию работников.

• Систематизировать материалы о российский и зарубежный опыт применения стимулирования работников.

• Изучить актуальные проблемы российского общества, вопросы, стоящие перед наукой трудового права в области стимулирования работников.

• Обобщить собранный материал в свете указанных вопросов и проблем, в частности, демократизации, глобализации, изменения характера отношений между работником и работодателем.

• Изучить, обобщить и проанализировать некоторые современные представления о личности работника, выработанные в психологии и философии, с целью использования в науке трудового права.

• Изучить, обобщить и проанализировать некоторые современные исследования по особенностям мотивации работников.

1 Там же. С. 572. и

• Используя инструментальный подход, определить современную роль и продолжить разработку понятия социально-правового средства стимулирования работников.

• Систематизировать социально-правовые средства стимулирования работников.

• Исследовать механизм стимулирования работников.

• Подготовить предложения по совершенствованию российского трудового законодательства.

Методология и методика исследования

Методологической основой исследования являются положения логики, философии, теории государства и права, трудового права, психологии, социологии, экономики.

Диссертационное исследование выполнялось с использованием различных методов.

Использовались методы:

• анализ (условное разделение сложного явления на части), синтез (изучение явления путем условного объединения его составных частей);

• системный подход (ориентирует на раскрытие целостности объекта, на выявление многообразных типов связей в нем),

• функциональный подход (ориентирует на выяснение функций одних социальных явлений по отношению к другим) и др.

• конкретно-социологический (позволяет с помощью анкетирования, интервьюирования, наблюдения и других приемов получить данные о фактическом поведении субъектов в социально-правовой сфере);

• статистический (позволяет получить количественные показатели явления);

• исторический (позволяет изучить процесс развития явления);

• формально-юридический (позволяет определить юридические понятия, выявить их признаки, провести классификацию, толковать содержание правовых предписаний и т.п.);

• сравнительно-правовой (позволяет сопоставить различные правовые системы либо их отдельные элементы - законы, юридическую практику и т.д. в целях выявления их общих и особенных свойств) и др.

Так как настоящее исследование выполнялось на стыке наук трудового права, психологии и философии, а также социологии и экономики, в нем были использованы соответствующие теоретические источники. Изучались и анализировались нормы трудового права России и некоторых зарубежных стран, некоторые нормы международного права. Изучался и анализировался опыт применения стимулирования работников в России, США, КНР, Японии и других странах.

Научная новизна диссертационного исследования

Изучение правовых проблем стимулирования работников в нашей стране базируется на теоретических основах, которые разработали Алексеев С.С., Аметистов Э.М., Гусов К.Н., Иванов С.А., Киселев И.Я., Каринский С.С., Кудрявцев В.И., Куренной A.M., Курилов В.И., Лившиц Р.З., Маврин С.П., Малько A.B., Мирошник C.B., Молодцов М.В., Никитинский В.И., Орлов А .Г., Пашков A.C., Скобелкин В.Н., Смирнов О.В., Ставцева А.И., Хохлов Е.Б. и другие.

К проблемам, связанным со стимулированием работников, обращались многие российские ученые. Среди них необходимо отметить работы таких специалистов как Александров Н.Г., Андреев B.C., Адамчук В.В., Алехина О., Ачилова М.Я., Бритова Т.К., Галиева Р.В., Глазкова С., Глухов C.B., Головина С.Ю., Зайцева H.A., Звечаровский И.А., Иванкина Т.В., Иванов A.A., Игнатьев Д.В., Куренной A.M., Курилов В.И., Маврин С.П., Мачульская Е.Е., Медведева Е., Миляева Л., Морозов П.Е., Муками Т., Орловский Ю.П., Павлова C.B.,

Пакулина A.A., Пашков A.C., Петров А.Я., Пятаков А.Ф., Родичев Н.М., Ротань А.Г., Саркисов А.Р., Сивачев Н.В., Соболев С.А., Сосна Б.И., Федотова А., Федькин М.Г., Хамидулина М.Н., Хныкин Г.В., Хохлов Е.Б., Черноморченко Н.П., Чичерина Н., Шестеряков И.А., Шкатулла В.И. и другие.

Различные аспекты мотивации работников изучали российских ученые Андреева Г.М., Антошина Н.В., Баканов Е., Васильев В.Л., Волгин H.A., Глухов C.B., Гудимов Н.В., Гусов К.Н., Денисов Ю.А., Дидык В., Дмитриев Ю., Ершов П.М., Жеманов Н., Зарайский Д.А., Заславская Т.Н., Здравомыслов А.Г., Ковалев В.И., Кокорев В.И., Кричевский P.JL, Куренной A.M.,Курилов В.И., Лапыгин Ю.М., Маврин С.П., Макаренко A.C., Макушина JI., Обуховский К., Попова А.Ф., Почепцов Г.Г., Прошкин Б., Рофе А.И., Рубинштейн С.Л., Симонов П.В., Соломанидина Т.О., Ставцева А.И., Трофимов Е.А., Хохлов Е.Б., Эйдельман Я.Л. и другие.

Кроме того, некоторые аспекты, связанные со стимулированием работников в своих работах отразили зарубежные авторы - Врум В., Джеймс У., Зиглер Д., Клелланд Д.М., Линдсей Г., Майерс Дж., Маслоу А., Мерсер Д., Мескон М.Х., Мила К., Питере Т., Портер М., Уотерман Р., Харрингтон Дж., Хедоури Ф., Холл К.С., Хьелл Л., Чалдини Ф., Шютте Г., Яккока Л. и другие.

Несмотря на то, что имеется значительное количество работ, касающихся различных аспектов стимулирования работников, данная проблема остается актуальной, поскольку в современных условиях, учитывая изменение характера трудовых правоотношений между работником и работодателем, стимулирование является основным инструментом формированияправоактивного поведения работников.

Исследование строилось на основе следующих гипотез:

• Перед наукой трудового права стоит важная задача по выработке современной концепции стимулирования работников для широкого использования социально-правовых средств стимулирования труда.

• Для достижения наивысшей степени стимулирующего эффекта правовые средства стимулирования должны отражать значимые потребности работников.

• Исследованные в науке трудового права России виды правовых средств стимулирования работников не отражают всех их основных потребностей, упуская возможность удовлетворения некоторых из них, и, следовательно, требуют дальнейшего совершенствования.

• Существует российская специфика, обусловливающая применение социально-правовых средств стимулирования работников;

• Существует необходимость изменения законодательства России с учетом современных представлений о социально-правовых средствах стимулирования работников.

• Для разных этапов развития общества характерно доминирующее использование различных социально-правовых средств стимулирования работников.

Научная новизна диссертации состоит в том, что в процессе исследования были сформулированы следующие положения и выработаны рекомендации:

• Проанализированы и обобщены российские и зарубежные материалы, имеющие теоретическое, законодательное и практическое значение в отношении стимулирования работников в свете происходящих в России процессов демократизации, глобализации, изменения характера отношений между работниками и работодателем. Изучена и проанализирована мировая практика применения различных средств стимулирования работников.

• В ходе изучения и обобщения зарубежного опыта применения социально-правовых средств стимулирования работников было проанализировано использование интеллектуально-творческого и организационного стимулирования, а также других форм социально-правовых средств стимулирования работников. В результате создана теоретическая база для более широкого применения социально-правовых средств стимулирования работников в России. Выработаны современная концепция, система, порядок использования социально-правовых средств стимулирования, описан механизм стимулирования работников с той позиции, что стимулирование работников ныне основной социально-правовой инструмент управления трудом.

Продолжена работа над понятиями, ведущаяся в науке трудового права и предложены понятия потребностей, интересов, мотивов, мотивации, поведения, правоактивного поведения, стимулирования работников.

Обобщены знания из области психологии, философии и экономики относительно интересов, мотивов и потребностей работника, применимые для понимания личности работника в трудовом праве. Выделены основные потребности работников, необходимость удовлетворения которых должна учитывать наука трудового права, что может явиться базой дальнейших исследований. На основании выделенных потребностей работников проведена классификация существующих в трудовом праве социально-правовых средств стимулирования работников. Обосновано выделение ранее не изучавшихся в трудовом праве России социально-правовых средств стимулирования работников - интеллектуально-творческого и организационного.

Дополнительно обосновано выделение следующих форм социально-правовых средств стимулирования работников: материального, морального, статутного, интеллектуально-творческого, организационного.

Исследованы некоторые факторы, негативно влияющие на эффективность применения мер стимулирования работников, в том числе, вызванные действиями работодателей, экономико-трудовыми причинами и социально-культурными причинами.

• Обоснован вывод о необходимости совершенствования российского законодательства для достижения более интенсивного применения мер стимулирования работников работодателями, использования всех возможных видов социально-правовых средств их стимулирования. Высказаны предложения по совершенствованию законодательства.

Основные положения, выносимые на защиту

В процессе исследования были сформулированы следующие положения.

• Стимулирование работников является основным социально-правовым инструментом формирования правоактивного поведения работников.

• Роль стимулирования в процессе формирования поведения работников непрерывно возрастает, и этот процесс будет продолжаться в обозримом будущем.

• Современное понимание стимулирования работников требует от науки трудового права изучения личных характеристик работника, включая его потребности.

• Потребности работника - это объективно и субъективно обусловленные нужды работника, удовлетворяемые им в установленном нормами трудового права порядке. Интерес работника - это объективно и субъективно обусловленное стремление работника к реализации своих потребностей в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними правовых отношений. Мотив работника - это внутреннее сознательное обоснование им в процессе участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними правовых отношениях необходимости совершения конкретного действия или бездействия, обусловленного его интересами. Мотивация работника - это взятая в целостности совокупность внутренних сознательных обоснований работником необходимости совершения им в процессе участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними правовых отношениях конкретных действий или бездействия, определенная его объективно и субъективно обусловленным стремлением к реализации своих нужд.

Поведение работника - это совокупность поступков работника в процессе участия в трудовых или иных непосредственно связанных с ними правовых отношениях в виде действий и бездействия, обусловленная его мотивацией. Правоактивное поведение работника -это вид поведения работника, при котором работник, стремясь удовлетворить свои потребности, сознательно выполняет свои обязанности сверх установленного минимума.

Стимулирование работников - это инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения с целью формирования правоактивного поведения.

Материальное стимулирование работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения физиологических потребностей, потребностей в безопасности, иных потребностей, носящих материальный характер, с целью формирования правоактивного поведения. Моральное стимулированием работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения духовных потребностей, потребностей в признании ценности личности, в уважении, а также иных потребностей, носящих моральный характер, с целью формирования правоактивного поведения.

Статутное стимулированием работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения потребностей в уважении, во власти, в успехе, а также иных потребностей, носящихстатутный характер, с целью формирования правоактивного поведения.

В науке российского трудового права наряду с материальной, моральной и статутной формами стимулирования работников следует выделять интеллектуально-творческое и организационное, ранее не выделявшиеся. Интеллектуально-творческое стимулирование работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения потребностей в творчестве, в успехе, в самовыражении, а также иных потребностей, носящих интеллектуально-творческий характер, с целью формирования правоактивного поведения. Организационное стимулирование работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения потребностей в самовыражении, в развитии личности, а также иных потребностей, носящих организационный характер, с целью формирования правоактивного поведения.

Основной целью применения работодателем мер поощрения работников должно быть формирование их правоактивного поведения.

• Меры поощрения должны применяться работодателем после получения письменного согласия на то работника.

• Знание личностных характеристик работника обусловливает эффективность применяемых к нему социально-правовых средств стимулирования.

• Требуется корректировка действующего трудового законодательства с целью закрепления норм по стимулированию работников на уровне, требуемом нынешней ситуацией развития экономики и отношений между работодателем и работником, для отражения в нем интеллектуально-творческого и организационного стимулирования работников.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования

Теоретическая значимость проведенного исследования обусловлена тем, что:

• Оно проведено с позиций личностного и поведенческого подхода к работнику, актуального для современного трудового права. Этот подход основан на достижениях психологии, философии и социологии, позволяет внедрить в науку трудового права знания о личных характеристиках работника. Подтверждена эффективность поведенческого и личностного подхода для развития науки трудового права.

• Рассмотрено стимулирование работников как основной инструмент формирования правоактивного поведения работника. Выделены и исследованы социально-правовые средства стимулирования работников. На базе предложенной концепции возможно дальнейшее углубленное индивидуальное изучение рассмотренных социально-правовых средств стимулирования работников.

• С изменением превалирующих форм собственности и общественным развитием, изменились отношения между работниками и работодателями. Эти изменения, повышающие зависимость работодателя от работников, объективно вызывают необходимость для работодателя учитывать личность и факторы формирования поведения работников, применять социально-правовые средства стимулирования для использования наиболее полно трудового потенциала работников. В исследовании отражены факторы, влияющие на эффективность применения социально-правовых средств стимулирования работников.

Проведенное исследование имеет также значительную практическую значимость.

• Исследование дает основу для более эффективного применения стимулирования работников. С использованием предложенных социально-правовых средств стимулирования работников может достигаться слаженность работы трудового коллектива.

• Повышается значимость учета личности работника, в связи с изменением характера отношения между работником и работодателем, переходом российской экономики от индустриальной к постиндустриальной. Исследование дает возможность для применения современных социально-правовых средств стимулирования работников, для выработки на основе настоящего исследования методов сбора и учета информации о личных характеристиках работников.

• Работодателю предлагается обобщенный и систематизированный зарубежный опыт стимулирования работников, адаптированный для применения в условиях России. Его использование приведет к повышению конкурентоспособности российских организаций перед зарубежными.

• Работодатель получает возможность использования средств интеллектуально-творческого и организационного стимулирования работников, позволяющие снижать текучесть кадров, максимально использовать трудовой потенциал работников, закреплять высококвалифицированные кадры, снижать риски, связанные с персоналом, создавать ситуацию, когда работники стараются максимально повысить эффективность работы организации и свою квалификацию.

• В исследовании предложены пути совершенствования российского трудового законодательства для адаптации его к современным условиям и знаниям в области стимулирования работников.

• Применение предложенных социально-правовых средств стимулирования ведет к улучшению деятельности организаций, их развитию. Что, в свою очередь, ведет к сокращению безработицы, решению многих других социальных проблем общества.

Теоретическая и практическая база исследования

Работа построена на базе исследования российского и зарубежного законодательства и практики его применения.

Практической базой диссертационного исследования явилось использование различных научных исследований, социологических опросов, статистических данных.

Теоретической базой исследования явились монографии, публикации ведущих специалистов-правоведов. Проанализирован положительный опыт применения стимулирования работников в России, США, Японии, КНР, Англии и других странах.

Стажировка в Даляньском институте иностранных языков (г. Далянь, КНР), последующие поездки в КНР сделали возможным изучить стимулирование работников в китайском трудовом праве.

Стажировка в Висконсинском университете (г.Мэдисон, США) в июле-августе 2001 года, опросы специалистов по американскому трудовому праву, работа в библиотеках, встречи с руководителями крупных американских компаний дали возможность изучить, систематизировать и обобщить материал по применению правовых средств стимулирования работников в США.

Апробация результатов исследования

Диссертация выполнена на кафедре трудового права Юридического института Дальневосточного государственного университета и там же прошла обсуждение и апробацию. Основные выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, нашли свое отражение в докладах и выступлениях на научных конференциях Дальневосточного государственного университета, в опубликованных статьях по теме диссертационного исследования, при проведении практических занятий со студентами Юридического института ДВГУ по российскому трудовому праву. Был разработан спецкурс «Стимулирование работников как социально-правовой инструмент управления трудом», подготовлено учебное пособие по теме спецкурса.

Обосновываемые в диссертации предложения могут стать основой для совершенствования российского трудового законодательства в области применения средств стимулирования работников.

Структура работы

Структура диссертационного исследования обусловлена целями и задачами и состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Петров, Альберт Анатольевич

Заключение

По результатам проведенного исследования стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом, диссертантом сделаны следующие выводы:

В области науки трудового права:

• Потребности работника - это объективно и субъективно обусловленные нужды работника, удовлетворяемые им в установленном нормами трудового права порядке.

• Интерес работника - это объективно и субъективно обусловленное стремление работника к реализации своих потребностей в рамках трудовых и непосредственно связанных с ними правовых отношений.

• Мотив работника - это внутреннее сознательное обоснование им в процессе участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними правовых отношений необходимости совершения конкретного действия или бездействия, обусловленного его интересами.

• Мотивация работника - это взятая в целостности совокупность внутренних сознательных обоснований работником необходимости совершения им в процессе участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними правовых отношений конкретных действий или бездействия, определенная его объективно и субъективно обусловленным стремлением к реализации своих нужд.

• Поведение работника - это совокупность поступков работника в процессе участия в трудовых и иных непосредственно связанных с ними правовых отношений в виде действий и бездействия, обусловленная его мотивацией.

• Правоактивное поведение работника - это такой вид поведения работника, при котором работник, стремясь удовлетворить свои потребности, сознательно выполняет свои обязанности сверх установленного минимума.

Стимулирование работников - это инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения с целью формирования правоактивного поведения.

Материальное стимулирование работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения физиологических потребностей, потребностей в безопасности, иных потребностей, носящих материальный характер, с целью формирования правоактивного поведения. Моральное стимулированием работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения духовных потребностей, потребностей в признании ценности личности, в уважении, а также иных потребностей, носящих моральный характер, с целью формирования правоактивного поведения.

Статутное стимулированием работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения потребностей в уважении, потребностей во власти, в успехе, а также иных потребностей, носящих статутный характер, с целью формирования правоактивного поведения. В науке российского трудового права наряду с материальной, моральной и статутной формами стимулирования работников следует выделять интеллектуально-творческое и организационное, ранее не выделявшиеся.

Интеллектуально-творческое стимулирование работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения потребностей творчестве, потребностей в успехе, в самовыражении, а также иных потребностей, носящих интеллектуально-творческий характер, с целью формирования правоактивного поведения.

Организационное стимулированием работников - это социально-правовой инструмент формирования поведения работников путем установления для уже наделенных правами и обязанностями работников дополнительных позитивных последствий поведения в виде удовлетворения потребностей в самовыражении, в развитии личности, а также иных потребностей, носящих организационный характер, с целью формирования правоактивного поведения. Основной целью применения работодателем мер поощрения работников должно быть формирование их правоактивного поведения. Меры поощрения должны применяться работодателем после получения письменного согласия на то работника. Происходящее в современный период развитие трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений, в связи с усложнением задач, стоящих перед работниками, для повышения эффективности общественного производства, требует, чтобы работники трудились с превышением предъявляемых к ним требований, проявляя правоактивное поведение.

Формирование правоактивного поведения работников в труде -сложный процесс, изучаемый наукой трудового права. Для его понимания необходимо учитывать потребности работников, а также другие объективные факторы, обусловливающие формирование поведения.

• Правоактивное поведение работника характеризуется максимальным раскрытием личностного потенциала, удовлетворением его насущных потребностей, и, тем самым, выполнением задачи оптимального согласования интересов сторон трудовых правоотношений и государства.

• Формирование правоактивного поведения возможно путем применения социально-правовых средств стимулирования работника, что вызвано уникальностью стимулирования.

• Важнейшими потребностями, формирующими поведение работников, являются потребности, связанные с материальными, моральными, статутными благами, с творчеством, с развитием личности, с возможностью рационально использовать рабочее время и время отдыха.

• Система социально-правовых средств стимулирования работников должна охватывать совокупность средств, способных удовлетворить весь спектр потребностей работников.

• Наряду с традиционными для российского трудового права формами стимулирования работников - материальным, моральным и статутным, должно в более полной мере использоваться интеллектуально-творческое и организационное.

• Необходимо совершенствование трудового законодательства с целью формирования правоактивного поведения работников.

В области совершенствования законодательства:

Обобщая выработанные нами в настоящей работе рекомендации по развитию законодательства России, связанного со стимулированием работников, вносим следующие предложения:

1) В соответствии со ст. 421 ТК РФ принять федеральный закон, определяющий порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой ст. 133 настоящего Кодекса. Приведение минимального уровня оплаты труда в соответствие с прожиточным минимумом, который бы обеспечивал достойное существование работника и членов его семьи, окажет глубокое морально-ценностное воздействие на работников, порождая у них чувство уверенности в завтрашнем дне, защищая их от произвола работодателей, которые выплачивают часть зарплаты "в черную", тем самым существенно снижая уровень социальной защищенности работников. Установление минимальной оплаты на уровне, соответствующем прожиточному, также приведет к созданию условий, обеспечивающих применение в России мер морального, статутного, организационного и интеллектуально-творческого стимулирования. Это объясняется тем, что первейшей потребностью работника является потребность в выживания и до ее удовлетворения эффективность видов стимулирования, связанных с уважением, социальным статусом, творчеством низка.

2) Изложить ст. 191 ТК в следующей редакции:

Статья 191. Поощрения за труд

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, применяя к ним:

1) Материальные поощрения (повышает размер заработной платы, выдает премию, награждает ценным подарком, применяет другие материальные поощрения, включая передачу в собственность объектов недвижимости, ценных бумаг, предоставляя возможности использования работником каких-либо услуг третьих лиц за счет работодателя).

2) Моральные поощрения (объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, знаками отличия, заносит в Книгу Почета, на Доску Почета, представляет к званию лучшего по профессии).

3) Статутные поощрения (повышает в должности, улучшает существенные условия труда).

4) Интеллектуально-творческие поощрения (публикует труды работника; командирует работника для участия в конференциях и других мероприятиях; направляет работника на обучение или проводит обучение работника без отрыва от производства).

5) Организационные поощрения (устанавливает режим телеработы, индивидуальный режим труда для работника, улучшает условия труда работника).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Меры поощрения применяются работодателем в целях формирования правоактивного поведения работников, то есть поведения, характеризующегося более активным и добросовестным трудом, чем это закреплено в обязанностях работника.

Меры поощрения применяются за счет работодателя после получения письменного согласия на то работника».

Для побуждения работодателей к широкому использованию мер стимулирования работников, необходимо проведение средствами массовой информации образовательных программ, широко освещая эффективность стимулирования работников как средства формирования правоактивного поведения.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Петров, Альберт Анатольевич, 2002 год

1. Нормативные акты

2. Положение «О социалистическом землеустройстве и о мерах перехода к социалистическому земледелию». Принято ВЦИК 14.02.1919 // СУ РСФСР. 1919. - № 4. - Ст. 43.

3. Декрет СНК от 17.06.1920 «Общие положения о тарифе (правила об условиях найма и оплаты труда рабочих и служащих всех предприятий, учреждений и хозяйств в РСФСР) // СУ РСФСР. 1920. - № 61 - 62. - Ст. 276.

4. Кодекс Законов о труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г. Введен Постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. - № 70. - Ст. 903

5. Положение «О правлениях речного транспорта», введено постановлением Совета Труда и Обороны РСФСР от 05.12.1922 // СУ РСФСР. 1923. -№ 6.-Ст. 104.

6. Декрет ВЦИК от 01.02.1923 «О порядке направления ходатайств о награждении орденом Трудового Красного Знамени» // СУ РСФСР. -1923. № 10. - Ст. 125.

7. Постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 13.10.1929 «О премировании в предприятиях государственной промышленности» // СЗ СССР. 1929. -№ 66. - Ст. 620.

8. Постановление от 12.12.1958 № 1361 Совета Министров СССР и ЦК КПСС «О наведении порядка в праздновании юбилеев» // СП СССР. -1958. № 20. - Ст. 153.

9. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24.09.1968 № 760 «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники» // СП СССР. 1968. -№ 18. - Ст. 122.

10. Кодекс законов о труде Российской Федерации // Ведомости ВС РСФСР. -1971.-N50.-Ст. 1007.

11. Федеральный Закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17 января 1992 года N 2202-1 // Российская газета. 1995. -№ 229. - 25 ноября.

12. Конституция РФ // Российская газета. 1993. - № 237. - 25 декабря.

13. Постановление Президиума Верховного Суда от 31 августа 1994 г. // Бюллетень Верховного суда. 1995. N 5.

14. Закон Приморского края «О государственной службе» от 04.04.1996 № 34-К3 // Ведомости Думы Приморского края. 1997. - № 54. - 17 ноября.

15. Федеральный Закон "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" от 09 января 1997 года № 5-ФЗ // Российская газета. 1997. - № 13. - 21 января.

16. Abraham Maslow. A Theory of Human Motivation // Psychological Review. -1943. -№ 50.

17. David C. McClelland. The Two Faces of Power // Journal of International Affairs. 1970. - Vol.24.

18. Harrington J. The Improvement Process. N.Y.: Mc. Graw-Hill Book Co., 1987.

19. J. Heap. The Future of Work Measurement // Management Services. 1988. -V.32. - № 9.

20. John В Miner. Role Motivation Theories. USA: Routlede, 1993.

21. Mukami T. Management and Productivity Improvement in Japan. Tokyo: Published by JMA consultants Inc. in cooperation with Japan Management Association (JMA), 1982.

22. Tchernina N., Glazkova S., Fedotova A. Employment motivation, social qualities of the unemployed and marginalization process in the Russian labor market. Novosibirsk, 1994.

23. Victor H. Vroom. Work and Motivation. New York. Wiley. 1964.

24. US Department of Labor. Washington, 1991. - Bulletin 2363. Ю.Пашерстник. A.E. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих ислужащих. М.: Академиздат, 1949.

25. Адамчук В.В. Материальное стимулирование достижений высоких конечных результатов. М.: Знание, 1983.

26. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М., 1961.

27. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1966.

28. Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие классификация // Советское государство и право. 1987. - № 6.

29. Алексеев С.С. Теория права. М., 1995,

30. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. 1997. - № 1.

31. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Изд-во МГУ, 1980.

32. Антошина Н.В. Социально-экономический конфликт: проблема диагностики: Автореф. дис. канд. соц. наук. М., 1995.

33. Арон Р. Этапы развития социологической мысли. М.: Прогресс, 1993.

34. Ахиезер A.C. Динамика нравственности как основа прогноза // Куда идет Россия? М.: Интерпракс, 1994.

35. Ачилова M .Я. Рыночный механизм активизации трудовой деятельности. -М., 1997.

36. Баканов Е., Прошкин Б. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента //Человек и труд. 1997. - № 6.

37. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Честная игра. Томск, 1992.

38. Белозерова С. Как расширить социальные функции заработной платы П Человек и труд. 2000. - № 7.

39. Березнева Е. Стираются с карты деревни // Труд. 1997. - 4 декабря. - № 226.

40. Боровой Я. БАСФ: запас прочности // Политическое обозрение. 1988. -№ 15.

41. Бритова Т.К., Павлова C.B. Общая характеристика трудового права в новых условиях. СПб., 1994.

42. Васильев B.JI. Юридическая психология. СПб., 1997.

43. Васильева JI.A. Особенности трудовой мотивации в аграрном секторе экономики // Экономическая оценка и активизация трудовой активности. -Челябинск, 1996.

44. ЗО.Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.31 .Волгин Н. Японский опыт, который стоит изучать и разумно заимствовать // Человек и труд. 1997. - № 6.

45. Волгин H.A., Плакся В.И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. -М., 1994.

46. Вышегородов М., Сиденко А. Трудовая миграция стоит ли бить тревогу? // Человек и Труд. - 2000. - № 8.

47. Галиева Р.В. Правовое обеспечение обязанности рабочих и служащих выполнять нормы труда: Автореф. Дис. канд. юр.наук. М., 1982.

48. Гарсия-Исер. Скрытая безработица: размышляют ученые // Человек и труд. 1995. -№ 8.

49. Гвоздев H.H. Стимулы социальной экономики. М: Экономика, 1985.

50. Гончаров В.В. Руководство для высшего управленческого персонала. Т.2. -М., 1997.

51. Горшенев В.М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М., 1972.

52. Госкомстат России: Россия в цифрах 2001. Официальное издание. М., 2002.

53. Грачев М. Управление трудом. М.: Наука, 1990.

54. Гудимов Н.В. Поощрение трудовой активности // Советское государство и право.-1981.-№12.

55. Давыдов Ю.Н. Современная российская ситуация в свете веберовской типологии капитализма // Куда идет Россия? М.: Интерпакс, 1994.

56. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1998.

57. Джеймс У. Личность // Теории личности в западно-европейской и американской психологии. Самара, 1996.

58. Дидык В. Как на "JIOMO" управляют зарплатой // Человек и труд. 1997. - № 3.

59. Дмитриев Ю. Рынок труда и качество рабочей силы // Человек и труд. -1992.-№1.

60. Дудников С., Щербаков А. Скрытая безработица на московском рынке // Человек и труд. 2000. - № 2.

61. Дямант JI.H. Интересы коллектива и личности и их соотношение при социализме: Автореф. канд. дис. Ростов-на-Дону, 1969.

62. Елизаров Е., Литвин JI. Методология построения тарифных систем предприятия // Человек и труд. 1997. - № 1

63. Елизаров Е., Литвин Л., Котляр Б., Татарников А. Методология построения тарифных систем предприятия // Человек и труд. 1997. - № 2.

64. Жеманов Н. Буржуазная социальная психология. М.: Мысль, 1974.52.3айцева H.A. Роль потенциала трудовых коллективов в повышенииэффективности деятельности предприятий различных форм собственности. М., 1994.

65. Зарайский Д.А. Управление чужим поведением. Технология личного психологического влияния. Дубна: Издательский центр "Феникс", 1997.

66. Иванов A.A., Федькин М.Г,Глухов C.B. Трудовой коллектив и проблемы стимулирования труда // Экономическая оценка и активизация трудовой деятельности. -Челябинск, 1996.

67. Иванов Н. Развитие форм собственности на современном производстве // МЭ и МО. 1992. - № 3.

68. Иванов СЛ., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982.

69. Иглин В.В. Правовое регулирование поощрений за успехи в труде на предприятии: Дис. канд. юр. наук. -М., 1990.

70. Игнатьев Д.В. О материальном стимулировании трудовой активности работников сельского хозяйства // Правовые проблемы повышения трудовой активности на современном этапе. Куйбышев, 1995.

71. Кикнадзе Д.А. Система факторов действия и развития личности. -Тбилиси, 1982.

72. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998.

73. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. М.: Наука, 1989.

74. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельность. М.: Наука, 1988.

75. Козина И., Плотникова Е. Что меняется в содержании коллективных договоров на предприятии // Человек и Труд. 2000. - № 6.

76. Кокорев В.И. Развитие систем мотивации в управлении инженерно-управленческим трудом в России и КНР. Барнаул-Шеньян, 1995.

77. Комиссия ЕС о проблемах занятости в Европе // Человек и труд. 1995. -№8.

78. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. М.: ИНФРА, 1998.

79. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. М., 1987.

80. Коптев С.И. Татьянченко М.А. Методы деятельности машиностроительных фирм капиталистических стран по обеспечению конкурентоспособности своих изделий // БИКИ. 1988. - Приложение № 8.

81. Кричевский Р.Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М., 1993.

82. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права: Автореф. дис. канд. юр. наук. Пермь, 1998.

83. Кудрявцев A.C. Социалистическая организация общественного труда. -М., 1974.

84. Кудрявцев В.И. Правовое поведение: норма и патология. М., 1979.

85. Куренной A.M. Трудовое право: на пути к рынку. М., 1997.

86. Курилов В.И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток, 1983.

87. Курилов В.И. Аттестация специалистов народного хозяйства. М.: Юрид. лит., 1981.

88. Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект). Диссертация в виде научного доклада на соискание степени доктора юридических наук. СПб., 1998.

89. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М., 1989.

90. Курс для высшего управленческого состава. М., 1970.

91. Кучма М.И. Единовременное премирование. Когда оно целесообразно? // Социалистический труд. 1968. - № 12.

92. Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. М.: Наука, 1996.

93. Лившиц Р.З. Теория права. М.: Бек, 1994.

94. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1989.

95. Лог Дж. Коллективная собственность работников (обзор американской печати) //США ЭПИ. - 1991. - № 10.

96. Лунин H.A. Реализация идеи социальной справедливости в трудовом праве. -М., 1994.

97. Лясников Н. Мотивы выбора профессии // Человек и труд. 2000. - № 8.

98. М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966.

99. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 1998.

100. Макушина JI. Современные тенденции демократизации управления на предприятиях Германии // Человек и труд. 1993. - № 1.

101. Малько A.B. Стимулы и ограничения в праве. Саратов.: Издательство Саратовского университета, 1994.

102. Малько A.B. Теория государства и права в вопросах и ответах. М., Юристъ, 1997.

103. Маслоу А.Г. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1997.

104. Мачульская. Е. Управление предприятием и трудовое право: Опыт США. M.: ИНИОН РАН, 1996. 58 с.

105. Медведева Е. Тенденции в стимулировании труда инженерно-технических работников // Социалистический труд. 1988. - № 12.

106. Мерсер Д. ИБМ: Управление в самой преуспевающей корпорации мира. -М.: Прогресс, 1991.

107. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело. 1992.

108. Миляева JI. Система оплаты труда на "Бийском олеумном заводе" // Человек и труд. 1997. - № 3.

109. Миндели JI. Интеллектуальный, научно-технический потенциал -важнейшая составляющая нашего национального богатства // Человек и Труд. 2000. - № 4.

110. Мирошник C.B. Правовые стимулы в Российском законодательстве: Автореф. дис. канд . юр. наук. Ростов-на-Дону, 1997.

111. Молевич Е. Женская занятость в развитых индустриальных странах // Человек и труд. 1997. - № 3.

112. Морозов П.Е. Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в России и США: Автореф. дис. докт. юр. наук. М., 1997.

113. Нурмагамбетов A.M. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы: Автореф. дис. докт. юр. наук. М., 1998.

114. Обуховский К. Психология влечений человека. М., 1972.

115. Орлов А.Г. Право и инициатива в труде. M., 1982.

116. Орлова М.А. Правовой механизм материального стимулирования рабочих и служащих за экономию труда на промышленных предприятиях: Автореф. дис. канд. юр. наук. М., 1986.

117. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации кадров. Трудовое право и научно-технический прогресс. -М., 1985.

118. Осипов Г.В. Россия: подходы и прогнозы // Социально-политический журнал. 1994. - № 3-6.

119. Пакулина A.A. Мотивационное управление как функция активизации трудовых коллективов (региональные аспекты): Автореф. дис. канд. экон. наук. М, 1997.

120. Пастухов В.Б. Посткоммунизм, как логическая фаза развития евразийской цивилизации // Куда идет Россия? М: Интерпракс, 1994.

121. Пашков A.C., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. -М., 1989.

122. Переведенцев В. Наше демографическое будущее // Человек и труд. -2001.-№5.

123. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции // Социалистический труд. 1990. - № 7.

124. Питере Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М. Прогресс, 1986.

125. Попов А.Н., Попова Е.А. Проблема рациональности в экономике // Экономическая оценка и активизация трудовой активности. Челябинск, 1996.

126. Попова А.Ф., Глухов C.B. Страх как фактор активизации трудовой деятельности / / Экономическая оценка и активизация трудовой активности. Челябинск, 1996.

127. Починок А. Наши приоритеты повышение уровня жизни и мобильности рабочей силы, усиление адресности социальной поддержки, пенсионная и зарплатная реформы» // Человек и Труд. - 2000. - № 8.

128. Право и повышение активности рабочих и служащих. М.: Наука и техника, 1983.

129. Путин В. В России будет главенствовать сила права, а не право силы, связей и денег // Человек и Труд. 2000. - № 1.

130. Пятаков A.B. Эффективность производства и трудовое право. М., 1980.

131. Роик В. Социальное страхование, социальное государство, гражданское общество в России: взгляд в XXI век // Человек и Труд. -2000. № 2.

132. Рофе А.И. Экономика и социология труда. М.: МИК, 1986.

133. С.С. Каринский. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда: Автореф. дис. докт. юр. наук. М., 1964.

134. Саркисов А.Р. Правовой механизм повышения эффективности и качества труда рабочих и служащих. -М.: МГУ, 1990.

135. Сивачев Н.В. Правовое регулирование трудовых отношений в США. М.: Юридическая литература, 1972.

136. Симонов П.В., Ершов П.М. Темперамент. Характер. Личность. М., 1984.

137. Ситарян С.А. Распределительные отношения и эффективность производства. М.: Финансы, 1980.

138. Скрыпник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону // Человек и труд. 1994. - № 4.

139. Скрыпник Н. Нормирование и сокращение издержек производства // Социалистический труд. 1990. - № 5.

140. Скрыпник Н. Система социальных льгот и выплат на американских предприятиях // Человек и труд. 1992. - № 4, 5.

141. Соболев С.А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: история и современность: Автореф. дис. канд. юр. наук. -Пермь, 1998.

142. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала. М., 1996.

143. Сорокин П. Система социологии. Т.2: Социальная аналитика. М., 1992.

144. Сосна Б.И. Стимулирование трудовой активности в условиях бригадной формы организации труда // Правовые проблемы повышения трудовой активности на современном этапе. Куйбышев, 1985.

145. Социальная психология : краткий очерк. М., 1975.

146. Социологический словарь. Мн., 1991.

147. Социология труда. М., 1993.

148. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974.

149. Стимулы добросовестного труда и ответственность за его результаты / Под редакцией Ю.П. Орловского. М.:ИНИОН, 1991.

150. Стратегия реформирования экономики России. Аналитический доклад ИЭ РАН // Вопросы экономики. 1996. - № 3.

151. Султыгов А. Собственность: от "национализации" к "приватизации" // Социалистический труд. -1991. № 6.

152. Сухарев H.H. Предпосылки превращения труда в первую жизненную потребность. Минск, 1984.

153. Теория государства и права. М., 1998.

154. Титова К.Е., Федосенко JI.B. Рынок: интенсивность и мотивация труда. М., 1994.

155. Ткаченко Ю .Г. Методологические вопросы теории правовых отношений. М., 1980.

156. Тренков Е.М. Организация оплаты труда рабочих и служащих. М. Профиздат, 1986.

157. Трофимов Е.А. Мотивация рабочей силы и ее влияние на формирование регионального рынка труда: Автореф. дис. канд. юр. наук. СПб., 1997.

158. Трудовое право в капиталистическом государстве. М., 1982.

159. Федотова JI. Техника ведения профконсультационной беседы // Человек и труд. 1997. - № 6.

160. Федченко А. Минимальная зарплата как социальная гарантия и элемент системы оплаты труда // Человек и труд. 2001. - № 9.

161. Филиппов A.B. Работа с кадрами. М.: Экономика, 1990.

162. Философский энциклопедический словарь. М., 1994.

163. Хамидуллина М.Н. Материальное стимулирование эффективности производства АПК: Автореф. дис. канд. экон. наук. Казань, 1997.

164. Харингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. М.: Экономика, 1990.

165. Хныкин Г.В. Правовые стимулы правовой активности членов производственных бригад: Автореф. дис. канд. юр. наук. М., 1994.

166. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности. М., 1997.

167. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 1997.

168. Человек и его работа. М.: Мысль, 1967.

169. Шестеряков И.А. Социально-правовые аспекты наставничества // Правовые проблемы повышения трудовой активности на современном этапе. Межвузовский сборник статей. Куйбышев: Куйбышевский гос. университет, 1985.

170. Шкатулла В.И. Кадровая политика в современных условиях: мотивация труда; управление дисциплинарными отношениями // Библиотека журнала «Кадры». 1995. - № 45.

171. Шкатулла В.И. Кадровая политика в современных условиях: организационная работа кадровой службы; планирование трудовых ресурсов // Библиотека журнала «Кадры». 1995. - N46.

172. Щукин В. «Проблемное поле», или почему не совпадают мотивационные представления руководителей и персонала // Человек и труд. 2001. - № 6.

173. Экономика и организация промышленного производства. М.: Мысль, 1987.

174. Ядов В. Труд в системе жизненных ценностей // Человек и Труд. -2000. № 1.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>