

УДК 316

Вислогузов Петр Алексеевич

старший преподаватель кафедры тактики
служебно-боевого применения подразделений,
Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный
институт войск национальной гвардии Российской Федерации
olimpwwp80@yandex.ru

Peter A. Visloguzov

Senior Lecturer of the Department of Tactics of Service
and Combat Use of Units, Saratov Military Order
of Zhukov Red Banner Institute of the National
Guard of the Russian Federation
olimpwwp80@yandex.ru

ПРОЦЕССЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

THE PROCESSES OF IMPLEMENTATION OF THE SOCIAL MECHANISM OF MOTIVATION AND STIMULATION OF THE WORK OF MILITARY PERSONNEL

Аннотация. Стимулирование труда военнослужащих - одна из составляющих управления личным составом, так как включает в себя такие многоплановые процессы, как привлечение на службу, подготовку и переподготовку кадров, повышение их квалификации.

В статье рассматриваются возможные варианты реализации социального механизма стимулирования труда, влияющих на мотивацию военнослужащих в трудовой (профессиональной) деятельности, как в социальном процессе.

Ключевые слова: мотивация, поощрение, стимул, денежное довольствие, льготы, военная служба.

Annotation. Stimulating the work of military personnel is one of the components of personnel management, as it includes such multifaceted processes as recruitment, training and retraining of personnel, and improving their qualifications.

The article discusses possible options for the implementation of a social mechanism for stimulating labor that affect the motivation of military personnel in labor (professional) activities, as in a social process.

Keywords: motivation, encouragement, incentive, monetary allowance, benefits, military service.

В послевоенные годы советского периода истории СССР внедрению моральных стимулов к труду придавалось огромное значение. Причем, это касалось не только силовых структур, почти каждое значительное

предприятие имело, а у многих остался до сих пор «Музей трудовой славы», в котором наглядно была воспроизведена вся его славная история, где экспонировались наиболее значительные достижения. По заказам предприятий журналистами писались книги об их истории, практически во всех подразделениях вывешивались стенды, демонстрирующие историю и основные достижения этих подразделений. Особенно активно такие действия проводились в связи с юбилейными датами в жизни страны или предприятий. Огромную роль в, так называемом, моральном стимулировании играло социалистическое соревнование. Подведение его итогов сопровождалось соответствующим оформлением «Доски почета», вручением знаков победителей соц.соревнования, переходящих знамен и вымпелов.

В системе силовых структур и ведомств, являющихся неотъемлемой частью общества, также преобладало моральное стимулирование. И надо подчеркнуть, что вся совокупность этих мероприятий была довольно эффективна. Она формировала чувство общности, гордость за принадлежность к тому или иному коллективу, подразделению, части, соединению, стимулировала реализацию сил и способностей людей.

Традиционная система стимулирования труда предусматривает, что вознаграждение, получаемое работником за свой труд, складывается из неизменного оклада и льгот, таких как медицинское страхование, страхование жизни, пенсионные планы, льготное питание, оплата проезда, материальная помощь, отдых в санаториях и другие дополнительные блага, повышающие жизненный уровень.

Льготы, преимущества и компенсации, по своей природе, существовали всегда, в любом обществе, принимая в различные периоды времени разные формы. Их основное предназначение — отражение особенностей и характера трудового процесса той или иной категории работников в силу объективных различий между профессиями.

Государство, наделяя военнослужащих определенными льготами и преимуществами в соответствии с его социальным статусом, должно, тем самым, создавать им такие жизненные условия, при которых бы они целиком отдавали свое служебное время своей непосредственной работе, не думая о бытовых сложностях.

Объем и содержание льгот зависят от служебно-должностной категории, к которой относится военнослужащий, его воинского звания, срока пребывания на военной службе и иных особенностей ее прохождения. Льготы обусловлены объективными трудностями, с которыми неизбежно сопряжена военная служба. К их числу относятся:

- необходимость постоянно поддерживать высокую боевую готовность, строго соблюдать воинскую дисциплину, эксплуатировать сложную боевую технику;

- отрыв от семей, места постоянной работы; относительная частая, связанная с перемещениями по службе смена мест жительства, климатических районов и т.д.

Особенность военной службы состоит и в том, что военнослужащие, в ряде случаев, ограничиваются в гражданских, личных, политических и социально-экономических правах. Учитывая особый характер исполнения обязанностей военной службы, международные пакты о правах человека предусматривают такую возможность ограничения некоторых прав в отношении военнослужащих. Именно в силу этих причин, государство устанавливает для военнослужащих наряду с различными моральными стимулами целый комплекс льгот и компенсаций.

В условиях экономического кризиса в мире, в целом, вызванного как новой коронавирусной инфекцией, так и постоянными экономическими санкциями и, в связи с этим, крайне нестабильного положения в стране, льготы несут и еще одну важнейшую функцию — защиты военнослужащих и членов их семей от влияния инфляции, т.е., часть услуг, преимуществ, предоставляемых в соответствии с законодательством, практически не зависит от роста цен.

К сожалению, в настоящее время государство пошло по пути сокращения льгот. Мы все прекрасно помним, когда была отменена компенсация по налогу на доходы физических лиц. При этом совершенно не учитывалась специфика военной службы: военнослужащие, не имеющие права по закону на дополнительный заработок, по сути, были уравнены с другими категориями налогоплательщиков. По нашему мнению, это не допустимо. Если законодатели и правительство считают, что налогоплательщиками должны быть все граждане, то необходимо изменить механизм налогообложения военнослужащих. По мнению автора, необлагаемый минимум для военнослужащих должен быть установлен в размере минимального прожиточного минимума на самого военнослужащего и каждого члена семьи, включая жену, если она не имеет возможности трудоустроиться. В 1980-е годы прошлого столетия например, необлагаемый минимум у военнослужащих был в три раза выше, чем у гражданского населения.

Кроме того, рядом Федеральных законов было отменено право военнослужащих и членов их семей на проезд на безвозмездной основе железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом один раз в год по территории Российской Федерации к месту использования основного отпуска и обратно (что в свою очередь привело к резкому росту дорожно-транспортных происшествий на личном автомобильном транспорте с участием военнослужащих и сотрудников силовых ведомств), данная льгота сохранилась лишь только на отдельную категорию военнослужащих.

Не учитывается и передовой опыт ведущих западных государств в области оплаты за жилье. Международной организацией труда

разработана единая методика определения затрат на рабочую силу. Согласно данной методике, эти издержки включают пять групп элементов, одной из составляющей пятой группы является жилищная помощь (частичная оплата жилья, субвенции на покрытие части стоимости строительства жилья и т.п.).

Проводимые многочисленные данные социологических опросов военнослужащих говорят о том, что жилье в условиях рынка, а тем более в условиях нестабильной экономики, становится особым стимулом служебной и профессиональной деятельности.

Исходя из предыдущих исследований, в этой области, считаем, что необходимо предусмотреть в системе стимулирования воинского труда несколько подсистем для стимулирования различных категорий профессиональных военнослужащих. Исследователь Б. Максимов в своей работе отметил, что «время от времени каждый из нас выбирает подарок кому-то из своих друзей или близких. Мы не покупаем первую попавшуюся вещь и уж тем более не дарим бумажку в 5 или 10 руб., обвязав ее красивой тесемкой. Мы стараемся выбрать такой подарок, чтобы подходил имениннику, отвечал его вкусам, был нужным и полезным, чтобы доставил удовольствие человеку. Можно сказать, что мы подходим здесь не только дифференцированно, но и с учетом потребностей человека... не так ли должны выбираться и стимулы?» - заключает автор [3, с.112].

Фактическая структура стимулов мало зависит от возраста и пола. Между тем желательная, с точки зрения работников, структура стимулов, во многом определяется именно этим фактором. Так, за премии наиболее часто высказываются люди старше 50 лет (42%), за ценные подарки - в возрасте 41 - 50 лет (28%). Молодежь выдвигает на первый план поощрение в виде предоставления жилья, гибкого режима работы, а также льготных путевок для туризма и отдыха.

Мужчины и женщины, например, по-разному реагируют на выговор: если мужчины относятся к нему сравнительно спокойно, иногда даже бравируя, то женщины воспринимают болезненно, более эмоционально, порой рассматривая его как дело, касающееся их личности [1, с.59-64].

Вот, например, в эпоху заката социалистического строя (годы товарного дефицита) командование воинских частей применяло специфические, не предусмотренные никакими руководящими документами, меры поощрения военнослужащих, победителей соцсоревнования. Офицеры, добившиеся значительных успехов по службе, поощрялись талонами на приобретение товаров повышенного спроса (подписка на книги, наборы пластинок и кассет с записями популярных ансамблей, видеоманитофоны, бытовая техника и т.п.). Таким же образом стимулировалась служба в Советской армии на строительстве БАМа (за определенное количество прослуженных лет военнослужащий получал сертификат на внеочередное право покупки автомобиля).

Таким образом, мнения, как социологов, так и специалистов в области стимулирования труда, сходятся в том, что перечень стимулов должен быть более разнообразным и учитывать специфику социальных потребностей данной группы работников, прежде всего их возраст, квалификацию, образование [2, с.23-25].

Невозможно правильное стимулирование работников без учета их социального и должностного статуса, трудовых мотиваций. Именно на этом принципе и должна строиться система стимулирования, которая должна быть гибкой, легко изменяющейся по отношению к разным категориям персонала, а не косной, не позволяющей правильно оплатить труд в соответствии с его эффективностью и качеством и учесть все нематериальные стимулы к труду.

Литература:

1. Бляхман А.Р. Материальные стимулы - их сущность. Ижевск: Изд-во Удм. ун-та, 1990 - 154 с.

2. Вислогузов П.А. Принципы создания социального механизма стимулирования труда военнослужащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Всероссийский научный журнал. Социологические науки. Выпуск № 2 – 2022. - 192 с.

3. Максимов Б.А. Совершенствование системы стимулирования труда различных категорий работников: Дис. канд. экон. наук - Омск, 1999 - 172 с.

References:

1. Blyakhman A.R. Material incentives - their essence. Izhevsk: Publishing House of Udm. un-ta, 1990 - 154 p.

2. Visloguzov P.A. Principles of creating a social mechanism for stimulating the work of military personnel // Humanities, socio-economic and social sciences. All-Russian Scientific Journal. Sociological sciences. Issue No. 2 - 2022. - 192 p.

3. Maksimov B.A. Improvement of the labor incentive system for various categories of workers: Dis. Candidate of Economic Sciences - Omsk, 1999 - 172 p.