

МОТИВАЦИЯ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ*

Эффективность экономики всегда зависит от мотивов деятельности людей, занятых в ней. Переходная экономика представляет сложное явление, исторически не существовавшее ранее в нашей республике, а потому неизученное, и к тому же достаточно индивидуальное для стран, осуществляющих переход от социализма к рыночной экономике. Последняя по экономической сути и структуре отношений не может быть никакой кроме как капиталистической, т.е. с противоположностью экономического положения (собственник – наемный работник), экономических интересов (прибыль – заработная плата) и соответственно экономического поведения непосредственных участников хозяйственной деятельности. Но конкретное положение работника определяется еще одной существенной стороной – организацией производственно-экономических процессов, которые делят наемных работников на группы, занимающие разное положение в иерархии систем управления: управляющих – менеджеров и исполнителей. Первая категория многослойна в социальном отношении, так как система управления зависит от масштабов экономической деятельности, размеров фирм, предприятий, организаций, типов управленческих структур. Высший слой менеджеров наиболее близок к слою собственников, а по опыту развитых стран известно, что зачастую он представляет сособственников фирм. Вознаграждение за свою работу они получают, во-первых, в прямой зависимости от достижения целей собственников, т.е. от размеров, темпов прироста и устойчивого получения прибыли, во-вторых, размерами оплаты и соответствующей системой премирования они выделяются в особую группу работников, что подчеркивает их специфическую роль в фирме и соответствующее преимущество по сравнению с работниками-исполнителями, в-третьих, более высокие размеры вознаграждения позволяют им становиться сособственниками, совладельцами.

Организационно-экономическая разнородность слоя менеджеров, разница в реальном положении собственников (малый, средний, крупный бизнес), соединение в одном лице собственника и менеджера, собственника и работника представляют собой условия формирования сложной социальной структуры общества в странах с развитой рыночной экономикой. Если же к этому присовокупить большой слой людей, занятых в государственной сфере (государственный аппарат управления, государственный сектор экономики), лиц свободных профессий, то классовая схема общества по К. Марксу предстает настолько упрощенной и примитивной даже для второй половины 19 века, что возникает абсолютно аргументированное теоретическое доказательство ее ошибочности. Игнорирование социальной многослойности общества привело к его делению на «черное» и «белое» и к полному отказу самой возможности поиска классового (а точнее – общественного, социального) компромисса, на возможность которого указывали современники К. Маркса, именно за это грубо и беспощадно критикуемые им. Ориентация на революционную доктрину стоила человечеству миллионов жизней, а Рос-

* Статья подготовлена при финансовой поддержке Фонда фундаментальных исследований Республики Беларусь (Договор № Г03М-163).

сийскую империю в свое время разделила на «белых и красных». Из сказанного выше следует, что внутренние побуждения к деятельности конкретных людей разнообразны и имеют под собой различные основания.

В теории считается, что мотивация персонала, побуждение к деятельности для достижения личных целей или целей фирмы неразрывно связана с потребностями, удовлетворение которых служит мотивом к действию [1, с. 446]. Деление потребностей на первичные и вторичные обуславливает логику и порядок их удовлетворения, которые не могут быть однолинейными – сначала необходимо удовлетворить первичные, затем – вторичные потребности. «Для того чтобы следующий, более высокий уровень начал влиять на поведение человека не обязательно должны быть удовлетворены ... все первичные потребности индивида» [1, с. 447].

При этом отмечается особенность первичных потребностей, состоящая в том, что «... они имеют предел насыщения, за рамками которого их влияние на мотивацию значительно сокращается» [1, с. 446]. Положение о пределе насыщения первичных потребностей, если под ними понимается достаточно широкий спектр, не подтверждается жизнью. Даже самые насущные потребности – в питании – постоянно меняются, совершенствуются как по ассортименту продовольственных товаров, так и прежде всего по качественным параметрам и соотношениям в потреблении различных групп продовольственных товаров, их видов, сортов и т.д. Если же под пределом насыщения в данном случае считать ликвидацию голода как социального бедствия, то с такой трактовкой можно согласиться. Но известно, что в благополучных, с позиции продовольственного обеспечения, странах продолжают поиски новых вариаций удовлетворения потребностей в питании, направленных на индивидуализацию потребления. Последняя связана со множеством факторов и чрезвычайной сложностью их сочетания у отдельных лиц. Если же принять во внимание другие первичные потребности – в одежде, обуви, жилище и его обустройстве, то пока никакого предела насыщения этого круга потребностей не просматривается в ближайшем будущем даже в самых развитых странах. Все потребности безграничны и если некоторые из них для индивидуума имеют количественную границу (например, потребности в продовольствии), то в качественном отношении они не застывают на некоем неизменном уровне. К тому же потребности в настоящее время в значительной части формируются инновационно-производственной деятельностью и предложением все новых и новых товаров и услуг даже в сферах традиционного и консервативного потребления.

В формировании внутренних побуждений к экономической деятельности существенное место занимают неэкономические условия и факторы, а мотивация отдельного человека представляет результат развития личности как бисоциального феномена, т.е. индивидуальна. Именно эту сторону пытаются максимально учитывать в современном передовом менеджменте. Знание социопсихологического склада личности дает основу для грамотных управленческих действий.

Потребности опосредованно выступают основой мотивации, преломляясь через систему ценностей и интересов людей, обретая, таким образом, определенное социокультурное оформление. Поддержание мотивации как побудительной силы к действию требует стимулирования (труда) и свое завершение находит в удовлетворении потребностей – потреблении. Данная логика отражена в рис. 1.

Экономические интересы многообразны, специфичны и образуют в каждом способе производства определенную систему. Люди, как правило, ставят личный экономический интерес на первое место, который для конкретного человека всегда наиболее осязаем. Отсюда вытекает, что производство, основанное на

частной собственности, наиболее подконтрольное собственнику и формирует непосредственно осязаемый для хозяйствующего субъекта экономической интерес, реализация которого выступает мощным побудительным мотивом хозяйственного поведения собственника [2, с. 22]. Следовательно, в системе экономических интересов базовым элементом выступает личный интерес, который не может раствориться, быть поглощенным коллективными и общенациональными интересами. Человек наиболее эффективно трудится тогда, когда коллективный интерес в главном совпадает с личным, когда коллектив позволяет реализовать личный интерес максимально полно; равно как и служение отечеству должно иметь не только общественную пользу и высокую общественную оценку, но и экономическую выгоду.

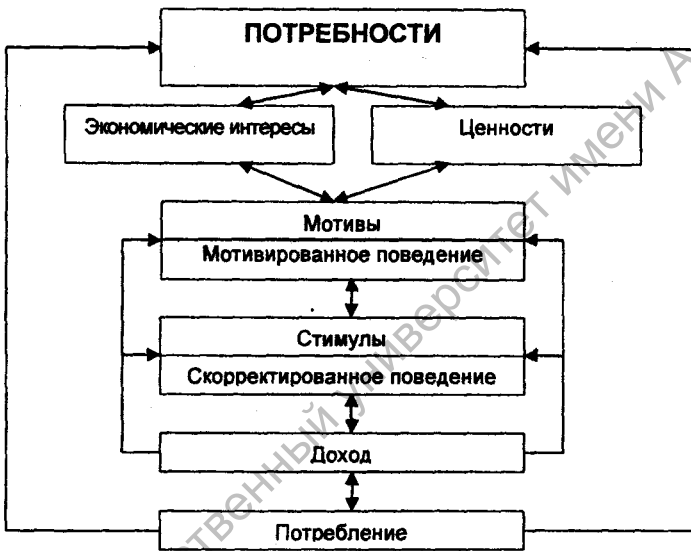


Рис. 1. Взаимосвязь потребностей, мотивов и стимулов

В тоже время ряд видов человеческой деятельности (например, культура) входит в противоречие с индивидуалистической мотивацией и действия людей становятся результативными лишь в случае нахождения общности мотивов и объединения на этой основе людей в группы, социальные страты, классы. А потому в экономике субъектами отношений выступают не только отдельные лица, но и коллективные институты – союзы, ассоциации предпринимателей, профсоюзы, и государство как субъект высшей формы симбиоза мотивов действий низовых (по отношению к государству) коллективных субъектов. Государство является результатом взаимодействия в обществе сил, направляемых на самосохранение общества, устранение угроз отдельным лицам, общностям и всему социуму, чем обеспечивается устойчивое развитие и общественная безопасность. Именно поэтому рыночная мотивация должна быть дополнена «социальной мотивацией» поведения отдельных индивидов, групп и общества в целом. Это является исходным моментом для взаимодействия государства и рынка и их относительного равновесия в системе регулирования смешанной экономики. Роль генератора социальной мотивации выполняет культура, представляющая собой отрасль экономики и одновременно глубинную инфраструктуру, которая пронизывает посредством участия в формировании рабочей силы все области эконо-

мики. Следовательно, развитие культуры становится одним из важных факторов производства, необходимым условием повышения производительности труда, эффективности экономического процесса в целом.

Ценности, наряду с экономическими интересами, являются фактором формирования мотивации и как высшие принципы, общие стандарты поведения не связаны с конкретными профессиональными ролями. В то же время в соединении, сложном симбиозе с экономическими интересами ценности придают мотивации человека индивидуальную социокультурную, духовную составляющую, которая должна учитываться в менеджменте персонала при решении конкретных вопросов стимулирования труда.

Особое место в системе ценностей занимает ценность труда, осознание его необходимости для индивида и соответственно приемлемости условий и оплаты. Еще в советской экономике в сознании многих сложились ценности «хорошая работа» и «зарботок». «Хорошая работа» выступает при более детальном анализе многоаспектным понятием, включающим следующие составляющие: возможность развития личности и совершенствования профессионального мастерства работника, общественная полезность труда, общение, уважение, карьера. Так, российские социологи в опросах середины 90-х годов при обобщенном анализе ценностей труда принимали во внимание 14 признаков «хорошей работы». В число их входили интересная работа, возможность самореализации, полная трудовая нагрузка, обеспечение достатка в доме, хороший заработок, возможность производить продукцию, пользующуюся спросом, выполнение общественного долга, самостоятельность, возможность получения жилья и других бытовых благ, удовлетворение интересов потребителей, возможность продвижения по службе, повышение квалификации, общение, завоевание уважения окружающих [3, с. 94]. По мнению российских исследователей «интересная работа» и «зарботок» являются базисными ценностями, не испытывающими влияния других ценностей, напротив, определяющими их. «Вокруг каждой из базисных ценностей формируется мотивационное ядро – совокупность ценностей, характеризующихся направленными связями, как с базисной ценностью, так и между собой» [3, с. 96]. С переходом к рыночным отношениям и появлением официальной и достаточно массовой безработицы существенное влияние на мотивацию отдельных лиц и социальных групп оказывает чувство страха потери работы. Безработица перестала быть абстрактным понятием, а угроза увольнения часто перерастает в реальную действительность и потому страх потерять работу вошел в сознание людей; занятость, работа стали самостоятельной осознанной ценностью лиц трудоспособного возраста.

С экономическими интересами и ценностями тесно связаны экономические стимулы, являющиеся количественным выражением степени реализации интереса и выступающие в качестве его материального носителя, высшего объекта стремления. Когда стимул реализуется в действии, системе стимулирования и человек осознает реальную выгодность определенного хозяйственного поведения, тогда стимул перерастает в дополнительный мотив, усиливая внутреннее побуждение к действию, труду. Таким образом, мотивация к труду обогащается и закрепляется, мотивы и стимулы тесно взаимодействуют, а практические задачи сводятся, во-первых, к познанию, изучению мотивации работников, и, во-вторых, к совершенствованию стимулирования труда на почве этого более полного знания.

Выше изложенное позволяет сделать предварительные выводы:

1) Закон возвышения потребностей действует и ныне: ускоряются темпы изменения потребностей и расширяются их масштабы на базе НТП;

2) Мотивы действий людей под влиянием изменений потребностей становятся более разнообразными;

3) Мотивация как совокупность конкретных мотивов, внутренних побуждений к хозяйственной деятельности, труду, опираясь на потребности становится более динамичной при условии динамичного развития экономики и, напротив, в застойной, тем более кризисной экономике, при хроническом неудовлетворении даже традиционных потребностей, она примитивизируется и все более сводится к узкому кругу мотивов, в основе которых лежат самые насущные первичные потребности, формирующие соответствующие интересы и ценности. «При низком уровне жизни руководители могут поощрять подчиненных почти исключительно экономическими стимулами» [1, с. 447].

При дифференциации мотивов важно выделить группу ведущих мотивов, которые определяют для каждого работника общую структуру мотивации и подчиняют себе второстепенные мотивы. Безусловно, что для большей части наемных работников РБ ведущими мотивами, на наш взгляд, являются заработная плата, жилье, условия труда. Выбор именно этих мотивов исходит из того, что доходы населения невысоки, потребность в жилье по-прежнему велика не столько в количественном, сколько в качественном аспекте (степень благоустройства), особенно в сельской местности и в частном секторе городов и рабочих поселков. Ухудшение здоровья населения, рост заболеваемости стали одним из существенных факторов выбора рабочих мест и даже места жительства в специфических условиях РБ, отягощенных последствиями аварии на ЧАЭС. В целом вредные для здоровья, тяжелые виды работ требуют компенсации в виде дополнительной оплаты, оздоровительных услуг и других мер.

Переходной экономике РБ и РФ присущи кризисные явления (хотя и в разной степени), что предопределяет и систему мотивации труда, в которой преобладающими (если не единственными) выступают экономические стимулы. Но и в рамках такого суженного подхода требуется выделить группы людей, имеющих в главном одинаковую мотивацию, обусловленную их местом в экономической системе. Это: частные собственники средств производства, высший слой менеджеров частного и государственного секторов (зачастую совладельцы фирм, предприятий), наемные работники. От указанного реального положения человека в системе общественного производства зависит его мотивация к труду. Преобладающая часть занятых в современной экономике состоит из наемных работников разного уровня квалификации и соответственно занимающих различные места в воспроизводственном процессе. Их объединяет с позиций мотивации форма вознаграждения за труд – заработная плата, с которой связано внутреннее побуждение к трудовой деятельности, необходимость и возможность ее получения. Социальную структуру населения косвенно отражает занятость по формам собственности, что отображено в таблице 1.

Мотивация в бедном обществе сводится к удовлетворению узкого круга первичных потребностей, т.е. питания и обеспечения минимальных жизненных удобств. В крайнем случае речь идет о выживании; количественно этот случай относится к людям имеющим доходы ниже прожиточного минимума (к примеру лицам, занятым в сельскохозяйственном производстве). В РБ имеется определенная дифференциация населения по уровню доходов, что обуславливает использование разного набора мотивов для работников на каждом предприятии. Чем выше уровень доходов, тем, как правило, шире спектр потребностей и руководители для усиления мотивации конкретного работника должны, во-первых, изучать и знать реальное экономическое (материальное) положение подчиненных и, во-вторых, дать возможность каждому более полно

удовлетворить конкретные потребности, обусловленные его экономическим положением.

Таблица 1. Распределение занятого населения по формам собственности в 2002 г. [4, с. 12-13]

	Республика Беларусь		Могилевская область	
	тыс. человек	в процентах к итогу	тыс. человек	в процентах к итогу
I. Занято в экономике - всего	4380,8	100	506,4	100
в т. ч. по формам собственности:				
1) государственная	2412,3	55,1	292,2	57,7
– республиканская	1249,4	28,5	142,7	28,2
– коммунальная	1162,9	26,6	149,5	29,5
2) частная	1928,4	44,0	212,4	41,9
– собственность физических лиц с образованием юридического лица	61,0	1,4	4,7	0,9
– собственность негосударственных юридических лиц	887,2	20,2	5,9	18,9
– смешанная собственность без иностранного участия	543,6	12,4	74,5	14,7
– смешанная собственность с иностранным участием	79,2	1,8	5,0	1,0
– индивидуальные предприниматели, лица, работающие у них по найму, занятые в фермерских хозяйствах и в ЛПХ	357,4	8,2	32,3	6,4
3) иностранная	40,1	0,9	1,8	0,4
II. Безработные	119,5	2,6*	17,6	3,4*
Экономически активное население	4500,3	—	524	—

*Процент от экономически активного населения.

Односторонняя зависимость человека от материальных условий его существования, характерная, для массы населения переходной экономики, т.е. экономическое принуждение также выступает условием формирования мотивов хозяйственных действий. Когда удовлетворение первичных потребностей человека зависит от наличия оплачиваемой работы, то естественным внутренним побуждением являются поиски таковой, обеспечения занятости в качестве наемного работника. Соответственно невозможность решить эту задачу порождает страх перед голодом, нищетой, деградацией и не оставляет человеку выбора в поведении. В странах переходной экономики, особенно в СНГ, подавляющая часть населения не имеет материального базиса экономической независимости (денежных накоплений, материальных активов), поэтому единственный выбор – наемный труд – оставляет мало возможностей для равноправного «торга» с работодателем на рынке труда. На это накладывают свой негативный отпечаток

общая кризисная ситуация в экономике, спад производства, слабая мобильность рабочей силы и неразвитость институциональной инфраструктуры рынка труда, что позволяет работодателям занижать оплату труда наемных работников и еще больше закреплять экономическое принуждение в качестве мотивации труда, опирающейся на потребности известные, но систематически не удовлетворяемые из-за отсутствия необходимых средств. Такая ситуация, существующая длительное время, примитивизирует в конечном счете потребности, сокращает круг мотивов к труду, сводит мотивацию к простейшей, элементарной структуре.

Остро ощущается также принудительность труда, порождаемая технологической зависимостью работника из-за узкой профессиональной квалификации и прикрепления к рабочему месту. Это характерно для «монозаводских» городов и сельских населенных пунктов, где наиболее вероятным исходом для населения является работа на единственном предприятии. К тому же на селе предприятия имеют малый перечень профессий, что ограничивает возможный выбор работы и способствует миграции населения в города, а для остающихся жителей оказывается наиболее вероятной перспектива пожизненного монопрофессионализма.

Экономические интересы наемного работника всегда координируются с величиной заработной платы, что в первую очередь и определяет мотивацию труда. Если повышение результативности труда не интересует работника, не стимулируется заработком, то отсутствуют в таком случае трудовая инициатива, рационализаторство и иные формы активного, творческого трудового поведения, а невозможность решить элементарные проблемы воспроизводства рабочей силы за счет оплаты по труду провоцирует незаконные действия для получения доходов – хищения, обман, взяточничество и т.д. Они являются питательной средой для теневой экономики, усиливают ее криминализацию, препятствуют устойчивому развитию страны.

С увеличением оплаты труда стремление работать лучше есть, о чем свидетельствует корреляционная связь между заработной платой и производительностью труда (по нашим расчетам коэффициент корреляции составляет 0,64). Эта связь усиливается, когда изменяются отношения собственности и работнику предоставляется возможность стать в определенной мере совладельцем средств производства, иметь какую-то долю производственного капитала, которая может возрастать. В частности, в этом состоит возможность более эффективного проведения современного процесса разгосударствления и приватизации государственной собственности в странах с переходной экономикой. В иных условиях расширение экономических интересов работников может достигаться выкупом части капитала. Во всех перечисленных случаях изменение отношения работника к собственности на производственный капитал приводит к изменению системы распределительных отношений. Работник начинает получать доход не только по труду, но и по капиталу, что увеличивает его заинтересованность и образует более сильную мотивацию труда.

Необходимо также вовлекать работника в интересы предприятия, расширять базу их доходов путем участия в прибылях и управлении. Разумеется, доход работников из прибыли предприятия должен быть достаточно значительным, чтобы служить трудовым мотивом, создавать более устойчивую заинтересованность в эффективной деятельности предприятий. Все это способствует формированию хозяйской мотивации, которая является наиболее устойчивой и мобилизующей работников на продуктивное экономическое поведение, включающее в себя в качестве важнейшего элемента творческую деятельность. Именно она только и может быть источником внутренних инноваций для хозяйствующих

субъектов – фирм, предприятий, организаций. В Республике Беларусь для практической реализации этой задачи есть определенные условия, главное чего не хватает – квалифицированного менеджмента на всех уровнях управления.

Утверждению хозяйской мотивации способствует создание «единой команды», но данная задача осложняется тем, что мотивация работников дифференцирована по их реальному положению в производстве: собственники имеют один уровень и структуру мотивов, наемные менеджеры – другой, наемные работники исполнительского труда – третий. А потому первая задача создания «мотивированной команды единомышленников» заключается в решении 2-х вопросов: 1) какая стратегическая цель станет объединяющей группу работников в единую мотивированную команду? 2) кто должен входить в эту команду, кто в ней реально нужен? От правильного их решения будет зависеть характер конкретных действий на предприятии (в коллективе) по эффективному использованию мотивации всех работников.

В РБ с учетом социально-экономического положения основной части населения и его социальной структуры ведущим мотивом к труду выступает заработная плата. Как цена рабочей силы она должна выполнять следующие функции:

- воспроизводственную, т.е. обеспечивать работнику объем потребления благ и услуг, необходимый для расширенного воспроизводства рабочей силы, поддержания и развития способности к труду и содержания семьи (детей);
- стимулирующую, состоящую в формировании у работника заинтересованности в продуктивном труде, активной экономической деятельности;
- распределительную, проявляющуюся в справедливой доле работника в создаваемом с его участием продукте труда в денежном выражении с учетом интересов противоположной стороны – работодателя;
- регулирующую, т.е. выступать регулятором спроса на продукцию и услуги конечного потребления, а также на рабочую силу на рынке труда.

Именно с позиций полноценного выполнения заработной платой указанных функций следует рассматривать взаимосвязь темпов роста ее номинальной величины с темпами роста таких показателей, как ВВП (объем производства), производительность общественного и частного труда, объем и структура доходов и расходов населения. В структуре доходов удельный вес оплаты труда должен поддерживаться на достаточно высоком уровне (в РБ он составляет 52%), а в перспективе – повышаться. На данном этапе заработная плата перестала отражать сложность и качество выполняемых работ, что деформирует ее стимулирующую функцию, но самое главное и опасное в социально-экономическом отношении – она не выполняет для значительной части работников наемного труда воспроизводственной функции. С течением времени, как показывают статистические данные, средняя начисленная заработная плата превышает минимальный потребительский бюджет, хотя наблюдаются значительные колебания по отраслям. В некоторых из них она меньше прожиточного минимума (сельскохозяйственное производство). Однако имеет место и положительная тенденция – снижение уровня инфляции сокращает разрыв между номинальной и реальной заработной платой (табл. 2).

Стала очевидной необходимость скорейшей адаптации организации заработной платы к новым условиям хозяйствования путем увеличения доли тарифа в структуре заработной платы, установления обоснованных соотношений в уровнях заработной платы между отдельными категориями работников. Оптимальным вариантом мог бы стать механизм организации заработной платы, включающий в себя элементы государственного и договорного регулирования.

Но поскольку государство в рыночной экономике определяет лишь основные параметры решения данной проблемы, а рыночные механизмы в переходной экономике не работают в полной мере, то, пожалуй, единственным инструментом совершенствования организации заработной платы остается социальное партнерство, в котором есть место заинтересованным сторонам – государству, бизнесу, наемным работникам.

Таблица 2. Сравнительная характеристика заработной платы [5, с. 2]

Месяц	Средняя начисленная номинальная заработная плата, тысяч рублей	Изменение к соответствующему периоду предыдущего года, %		
		начисленной номинальной заработной платы	потребительских цен	начисленной реальной заработной платы
Январь, 2002	158,9	184,6	148,0	124,7
Апрель, 2002	178,9	169,3	145,1	116,7
Июль, 2002	205,2	148,0	142,9	103,6
Октябрь, 2002	209,6	144,8	139,6	103,7
Январь, 2003	211,1	133,1	132,5	100,5
Апрель, 2003	233,7	130,5	128,2	101,8

В рамках общей проблемы совершенствования организации заработной платы на предприятиях необходимо применять мотивацию труда, используя группу методов (убеждение, теория подкрепления), идей (политические, идеологические), способных в нужном направлении активизировать производственную активность работников и направить их усилия на более эффективный труд. Это и позволит в переходной экономике формировать хозяйскую мотивацию, чтобы в сознании людей присутствовал принцип: «что хорошо для предприятия – хорошо и для работников» и наоборот.

Безусловно, основной принцип, которому нужно следовать: заработная плата должна увеличиваться в меру роста производительности труда в экономике в целом. При этом условия удельные издержки на оплату рабочей силы практически не изменятся и не возникнут основания для повышения цен. Для того чтобы сохранялся общий уровень цен на производимую продукцию, в отраслях, где удельные издержки на оплату труда не изменялись, цены должны оставаться постоянными, в случае роста издержек – увеличиваться, в случае их уменьшения – снижаться. При этом в движение цен и заработной платы необходимо поддерживать рациональные пропорции.

В целом ценовой мониторинг государства должен стать неотъемлемой частью экономической работы органов государственного управления и одной из сложных задач является отслеживание динамики издержек производства и выработка механизма реакции государства на их изменение. При всех «теоретических изысках» издержки остаются 1) основой цены; 2) аргументом в сторону повышения цены при их увеличении. А потому должна быть выработана методика оценки обоснованности (или необоснованности) изменения цен субъек-

тами ценообразования. Необходимо чтобы тарифное регулирование заработной платы было увязано с аттестацией рабочих мест по условиям труда.

Проведение аттестации способствует наведению порядка на производстве, модернизации рабочих мест, обеспечению травмобезопасности станков и оборудования и т.д. Для проведения аттестации специалистов и служащих, тарификации рабочих нужно подготовить тарифно-квалификационные характеристики по каждому работнику с учетом квалификации и конкретных условий труда; уточнить наименования профессий рабочих, должностей служащих и руководителей; для всех работников составить должностные инструкции.

Для проведения этих мер требуются квалифицированные специалисты по экономике, организации, психологии труда и трудовым отношениям. Кадровые службы на предприятиях РБ не укомплектованы в достаточной мере работниками, способными творчески использовать как отечественный, так и зарубежный опыт, адаптировать его к конкретным условиям экономической деятельности. На наш взгляд, необходимо каждому предприятию (особенно крупным и средним) иметь комплексные планы работы с персоналом и обеспечить в первую очередь работникам ныне существующих кадровых служб, служб труда и заработной платы повышение квалификации. А работникам территориальных служб занятости, учебных заведений каждой области на основе запросов и потребностей предприятий, а также экспертных оценок квалифицированных специалистов разработать учебные планы и программы переподготовки и повышения квалификации данной категории людей. К тому же руководителям предприятий необходимо системно использовать приемы управления мотивацией (рис. 2).



Рис. 2. Приемы управления мотивацией

Эффективной реализации мотивации к труду препятствует технико-технологическое состояние производства. Так, в РБ износ производственных фондов достиг в среднем уровня более чем 60%, в отдельных отраслях превышает 70%. Из-за этого складывается невозможность полного использования профессионально-квалификационного потенциала страны и возникают экономические потери в виде недопроизведенной продукции, продукции более низкого качества по сравнению с потенциально возможной. Главное же состоит

в том, что работники в таких условиях не в состоянии реализовать свой творческий потенциал, а изношенное оборудование в совокупности с неудовлетворительной организацией труда, низкой заработной платой порождают антистимулы к труду, образно выраженные в известном изречении: «как нам платят, так мы и работаем».

На основе выше изложенного можно сделать следующие выводы:

1) переход к рыночной экономике меняет содержание мотивации к труду, дифференцирует и усложняет ее с учетом новой социальной структуры общества;

2) для переходной экономики РБ заработная плата выступает основой мотивации труда, первостепенным элементом ее общей структуры для большинства занятых в экономике, что обусловлено сравнительно низким по отношению к развитым странам уровнем доходов;

3) первостепенной практической задачей для большинства хозяйствующих субъектов является совершенствование оплаты труда и поиск новых наиболее эффективных систем стимулирования работников на основе углубленного изучения мотивов трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономическая энциклопедия / Гл. ред. *Л.И.Абалкин*. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1999. – 1055 с.
2. *Радченко В., Ткаченко В.* Стимулирование аграрного труда на основе рыночного механизма // *Международный сельскохозяйственный журнал*. 1999. – № 3. – С.22-25.
3. *Катульский Е.* Мотивация на рынке труда // *Вопросы экономики*. – 1997. – № 2. – С. 92-101.
4. *Трудовые ресурсы и занятость населения РБ в 2002 году*. – Минск, 2003. – 27 с.
5. *Заработная плата работников РБ за январь-май 2003 года*. – Минск, 2003. – 14 с.

SUMMARY

The aspects of forming the modern labour motivation and the interconnection of needs, interests, values, motives and stimuli are proved in the article. The crisis phenomena, low standard of life being characteristic to transitive economy, the wages act as the basic labour motive. The opportunity and conditions of forming the economic motivation which largely connects individual interests with ones of the managing subject are also examined. The basic labour motives are given.