

ПРОБЬЕВ,
экономических наук,
сор БГТУ

Татьяна ЛЕНСКАЯ,
старший научный сотрудник Института
системных исследований в АПК НАН Беларуси

ИДОРОВА,
IT экономических наук, доцент БГТУ

Наталья ЧИКИДА,
аспирант БГТУ

МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК БАЗИС КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

КАК ИЗВЕСТНО, на поведение человека и его отношение к работе влияет довольно сложная и противоречивая система факторов, которые можно объединить в две большие группы. Первая – факторы принуждения или страха. Вторая – факторы интереса или мотивации. Первая побуждает людей к действию преимущественно через административные рычаги (или страх), вторая, главным образом, через мотивацию экономических, социальных, экологических, психологических и других интересов. Ясно, что четкой разграничительной линии между ними провести нельзя. Тем не менее, нетрудно заметить, что контрактная система больше тяготеет к факторам принуждения.

Мотивация и стимулирование – способ привлечения людей к труду, повышения их творческой активности. Они базируются на объек-

тивных свойствах, присущих человеку как природному организму. Ведь всеми нами движут две сложнейшие категории: «интерес» и «страх». У человека в процессе взаимодействия с экономической, социальной и экологической средой возникают объективные потребности, которые образуют систему материальных, социальных, духовных, интеллектуальных и других интересов, большинство из которых реализуются через сферу материального производства.

Для того чтобы осознанные потребности воплощались в конкретные действия с эффективными результатами, требуется система материальных, социальных, моральных стимулов. Эффективность их применения различна. Однако в основе должна доминировать та, которая побуждает к действию человека (персонал) на осно-

ве его собственных интересов. Именно через удовлетворение интересов каждого отдельно взятого работника достигается общий интерес в иерархической цепочке работник – субъект хозяйствования – отрасль – государство. В этой связи на уровне субъекта хозяйствования приоритет следует отдавать системе стимулов, удовлетворяющих в первую очередь непосредственно интересы персонала, главным образом, через получение достойной заработной платы с наличием в ней (в более слабой форме) элементов других стимулов.

ОПЛАТА труда должна обеспечить выполнение воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей, учетно-производственной функций и формирование высокого платежеспособного спроса на произведенные товары (работы, услуги). Функции базируются на адекватных принципах оплаты труда.

Первый из них – равная оплата за равный труд. Он характеризует рациональные пропорции между количеством, качеством труда и заработной платой, то есть между мерами труда и

здесь обосновываются альтернативные подходы к повышению мотивации труда персонала как базиса конкурентоспособности экономики в хозяйствовании, отраслей и государства в целом.

article alternative approaches to the improvement of the motivation of the staff as basis of the competitiveness of economic subjects, and state are grounded.

упила в редакцию 1.12.2009 г.