

Внутренний контур эффективности управления предлагает использовать анализ выполнения определенных функций, присущих управлению (планирование, прогнозирование, контроль, стимулирование). Поскольку управление осуществляется в различных сферах деятельности экономического объекта (производство, финансы, маркетинг, НИОКР и др.), то более детально проанализировать внутренний контур можно, рассматривая эффективность управления в каждой из них.

Таким образом, на основании предложенного подхода можно дать интегрированную оценку системы создания и эффективного функционирования корпоративных структур на различных уровнях национальной экономики. Это будет способствовать оптимизации управленческих решений, достижению наибольшего эффекта в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности экономических субъектов и рационализации межсубъектных и внутрисубъектных управленческих отношений в условиях глобализации и преодоления кризисных явлений современного этапа развития белорусской экономики.

*М.Н. Базылева, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

МОТИВАЦИОННЫЙ КОМПОНЕНТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Мотивация — это целенаправленная активность людей. Она будет иметь место там, где человек более-менее четко осознает предполагаемые последствия и возможные результаты деятельности. Практика показывает, что каждый может выбрать один из нескольких вариантов поведения. Когда у человека актуализирован какой-то экономический интерес, то именно мотивация направляет поведение и предопределяет последовательность мероприятий по достижению конкретной цели. Выбор алгоритма поведения будет определяться факторами макро- и микроэкономического порядка. Последние обусловлены специфическими условиями трудовой деятельности, индивидуально-психологическими особенностями работника, ожидаемыми последствиями действий. Наиболее разнообразны индивидуально-психологические особенности работника, к которым относятся: социальные, политические, экономические и нравственные идеалы и перспективы; стремление к организации жизни и быта; сильная потребность в чем-либо; сильное чувство; привычки, предрассудки, традиции; подражание; энергетические возможности.

Любая деятельность, как известно, сопряжена с определенными издержками. Труд определяется затратами физических и моральных

сил. Его высокая интенсивность может отвлекать работника, если нет достаточных условий для поддержания работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные производственные условия, неразвитость социально-бытовой сферы могут приводить к такой стратегии поведения работников, когда они предпочитают и работать, и получать меньше, так как цена интенсивного труда для них неприемлема. Может иметь место и иная ситуация, при которой работник с целью поддержания определенного уровня благосостояния готов платить здоровьем. А общество, устанавливая надбавки и льготы за вредные условия труда, оплату за сверхурочную работу, это санкционирует. Необходимо понимать, что чем больше разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем для него менее значимы такие мотивы труда, как долг перед обществом и стремление приносить пользу. Параллельно в его сознании происходит гипертрофирование роли материального вознаграждения за труд. Указанные процессы развиваются наиболее интенсивно, когда заработная плата оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта. Следствием снижения мотивов самореализации в обществе становится депрофессионализация работников. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как потребительские свойства производимой продукции теряют смысл и перестают связываться с удовлетворением собственных потребностей.

Сам факт вступления человека в определенные трудовые отношения с целью реализации накопленного человеческого капитала предполагает, что он за заранее оговоренное вознаграждение должен выполнять определенные обязанности. В таком контексте мотивация теряет смысл. Это сфера контролируемой деятельности, где работают мотивы угрозы увольнения за невыполнение минимальных требований нанимателя. Работник должен четко знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их выполнении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина всегда несет в себе элементы принуждения, ограничивает свободу выбора вариантов поведения. Все же грань между контролируемым и мотивируемым поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает сильной самодисциплиной, добросовестно трудится и выполняет правила трудового распорядка.