

Таким образом, имитационное развитие и функционирование финансовой сферы способствовало проявлению такого свойства отношений собственности, как абсолютная эластичность, т.е. способность возврата в первоначальное состояние. В западной экономике, как показывает опыт, также возможны периоды дестабилизации финансовых рынков, однако там субъекты финансовых рынков формировались на основе длительного периода развития отношений частной собственности на всех уровнях экономики вплоть до индивидуализированного уровня и способны к быстрому нейтрализующему реагированию. Для субъектов белорусской экономики такими первоначальными правами является структура отношений собственности, сформировавшаяся в советский период. Следовательно, поверхностное применение форм, сложившихся в других странах, без учета реальной структуры отношений может привести к провалу рыночных реформ на основе частной собственности и повторной абсолютизации отношений государственной собственности.

**М.Н. БАЗЫЛЕВА**

---

### **ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА В ИССЛЕДОВАНИИ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ**

---

Становление экономической системы рыночного типа выдвигает в число первоочередных такие вопросы, как преобразование механизма управления, изменение принципов мотивации труда. Актуальность этих вопросов для Республики Беларусь вызвана сложностью переходного периода, выбором пути социально-экономического развития, кризисом всех сфер общества, созданием собственной модели развития. В данных условиях особую значимость приобретает необходимость активизации человеческого потенциала. На микроуровне это проявится в том, что новейшие достижения не дадут желаемого результата, если не будут учтены мотивационные запросы работника. На макроуровне невозможно будет сформировать национальную модель мотивации труда, отсутствие которой не позволит эффективно реализовать экономическую политику государства.

Представление мотивации как сложного процесса активизации трудовой деятельности, находящегося под воздействием целого многообразия факторов, позволило применить системный анализ к изучению рассматриваемой проблемы. Как известно, система рассматривается как целое, которое состоит из множества частей и элементов, находящихся в определенных отношениях и связях друг с другом. Объект может быть представлен как система, если он обладает следующими признаками: является подсистемой для системы более высокого уровня (принятие широкого толкования рынка труда позволяет рассматривать мотивацию как его элемент); состоит из иерархии подсистем более низкого уровня (в работе выделена совокупность факторов микро- и макропорядка и дана их дальнейшая классификация); существует системообразующий параметр, который объединяет элементы в единое целое (этим параметром является активизация трудовой деятельности); имеют место связи между элементами (все факторы мотивации дают наибольший эффект именно при их комбинации и учете всех моментов развития человеческой личности); с окружением взаимодействует как единое целое (многообразие факторов внешней среды позволяет формировать единственный вариант поведения).

В экономической литературе и практике хозяйствования не сложилось единого подхода к определению рынка труда. Указанная категория часто отождествляется с такими понятиями, как рынок рабочей силы и трудовых ресурсов. При

определении рынка труда, его социально-экономической сущности необходимо исходить из того, что является объектом купли-продажи на этом рынке: труд, рабочая сила или трудовые ресурсы. Представляется более аргументированной точка зрения А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.В. Ишина о том, что на рынке труда продается и покупается такой специфический товар, как труд [1, 53]. В качестве соответствующего доказательства ими приводятся следующие моменты: во-первых, покупатель и продавец на рынке труда договариваются о купле-продаже предстоящего труда. Во-вторых, в процессе купли-продажи работодатель становится собственником результатов труда, работник получает за труд его цену, т.е. деньги. В-третьих, работодатель, став собственником результатов труда, приобретает право владения, пользования и распоряжения ими. В-четвертых, продажа труда на конкурентном рынке есть эквивалентный обмен, поскольку платой за пользование труда выступает заработная плата.

В этом плане является необходимой характеристика одного из спорных вопросов — об объеме рынка труда, т.е. контингенте населения, являющемся субъектом рассматриваемого института. Здесь возможны 2 варианта. В соответствии с первым подходом субъектами рынка труда являются, во-первых, люди, не имеющие работы, но желающие трудиться (безработные; лица, впервые вступающие в трудовую деятельность; лица, которые ищут работу после некоторого перерыва); во-вторых, лица, имеющие работу, но неудовлетворенные ею и желающие ее сменить; в-третьих, занятые, но явно рискующие быть уволенными и подыскивающие другое место работы. Автор полагает, что при этой точке зрения из объекта исследования исключаются такие вопросы, как мотивация, вознаграждение, стабильность занятости, соответствие работы и работника и т.д.

С учетом второго подхода субъектом рынка труда является все экономически активное население. В этом случае анализу подлежат как занятые, так и незанятые наемным трудом. Так, В.И. Марцинкевич и И.В. Соболева отмечают, что рынок труда является сферой контактов продавцов и покупателей трудовых услуг. На нем противостоят друг другу те, кто желает работать (в их число входят занятые и безработные) и те, кто нанимает работников для производства товаров и услуг [2, 121]. При таком подходе рынок труда не сводится к цепочке безработные — вакансии, а охватывает всю область наемного труда. Объектом политики на рынке труда становится широкий спектр трудовых отношений и их субъектов, таких как оплата и условия труда, интенсивность и качество выполняемой работы, стабильность занятости, трудовая мотивация, проблемы подготовки и переподготовки рабочей силы. Таким образом, мотивация может рассматриваться как момент рынка труда.

Подход экономистов к определению понятия “мотивация” синтезирует 2 блока: общественное бытие и общественное сознание. Именно этот факт позволяет учитывать объективные и субъективные моменты деятельности людей, определять материальные и нематериальные факторы, оказывающие воздействие на человека, придающие его поступкам определенную направленность. При этом мотивационный механизм представляет собой процесс перехода объективного, т.е. потребностей, интересов в субъективное — цель, идеал, план.

В основе любой деятельности человека лежат потребности. В своем наиболее общем выражении они выходят далеко за рамки общественной науки и обозначают определенную нужду организма во внешних условиях бытия. Иерархия потребностей обусловлена тем, что нормальное физиологическое существование организма является фундаментом для возникновения иных потребностей более высокого порядка. Многие авторы, однако, абсолютизируют такую зависимость. Известны исторические факты, когда потребности в творчестве и духовном выражении доминировали на грани физического выживания (Д. Шостакович, например). Опыт свидетельствует, что иерархия потребностей является преимущественно индивидуальной, но может быть и групповой. Общим можно считать тот факт, что удовлетворение физиологических потребностей способствует формированию остальных.

При изучении потребностей необходимо учитывать, что, во-первых, предметы, представляющие потребности человека, переходят из внешнего мира, а во-вторых, потребности преломляются через сознание самого индивида. Дело в том, что в самом состоянии нехватки или дефицита чего-либо у людей предмет потребности

жестко не определен. До первого удовлетворения потребность не знает своего предмета, он должен быть обнаружен; только в результате этого акта потребность находит свою предметность, а этот предмет приобретает направляющую деятельность, т.е. становится мотивом. Таким образом, установлено, что потребность выступает необходимым условием деятельности человека, но как только человек начинает ее осуществлять, потребность из “вещи в себе” трансформируется в новое качественное образование — мотив. Следовательно, потребность как состояние неудовлетворенности имеет преходящее значение. Будучи “вещью в себе” она приводит всего лишь к нецелесообразным действиям, но при этом имеет сильную тенденцию трансформироваться в мотив путем конкретизации в чем-то материальном, вещественном. В итоге она означает осознанное побуждение человека к действию.

Подобный подход позволяет определить мотив как осознанное, являющееся свойством личности побуждение ее к деятельности, которое возникает при высшей форме отражения потребностей (их осознании). Мотивы появляются, развиваются, при этом сохраняя относительную самостоятельность, так как потребность строго не определяет мотив, его силу и устойчивость. При одной и той же потребности могут возникать разные мотивы. Они не определяются потребностью абсолютно. Потребности могут отражаться на разных уровнях: биологическом, физиологическом, социальном. Мотивы же возникают на высшем уровне отражения потребностей — их осознании.

У каждого отдельного человека формируется определенная иерархическая система мотивов — мотивационная сфера личности. Мотивация имеет место тогда, когда актуализируется определенный мотив и человек направляет свои усилия на его достижение. В наиболее общем виде она представляет собой процесс побуждения человека к деятельности для достижения личных целей и целей организации, форму активности людей, направленную на достижение цели. Эта активность возникает из-за потребности человека в тех или иных предметах и явлениях, необходимости изменить свое социальное положение, всегда связана с постановкой целей и задач, продумыванием средств их достижения.

Мотивация, однако, означает не просто целенаправленную активность. Она будет иметь место там, где человек более или менее четко будет осознавать предполагаемые результаты деятельности и ее возможные последствия. Практика показывает, что человек имеет право выбора среди нескольких альтернатив поведения. Именно мотивация является процессом выбора конкретного поведения среди возможных вариантов действий. Когда у человека актуализирован какой-то мотив, то именно мотивация позволяет выбрать определенные варианты поведения, направляет его поведение, предопределяет последовательность мероприятий по достижению конкретной цели. Выбор алгоритма поведения будет определяться факторами макроэкономического и микроэкономического порядка. В наиболее обобщенном виде макроэкономические факторы можно представить как социально-экономические условия жизнедеятельности нации, особенности психологического, политического, религиозного и культурного порядка.

Социально-экономические условия жизнедеятельности общества характеризуют уровень его развития. Наиболее обобщающими показателями являются ВВП (ВНП) страны и ВВП на душу населения (табл. 1) [3, 128].

Таблица 1. Макроэкономическое положение государств

Страна (ранг)*	ВВП, млрд дол. США	ВВП в расчете на душу населения, дол. США	Дефицит, профицит госбюджета в % к ВВП
Канада (1)	580,6	23 582	-3,5
США (3)	8230,4	29 605	0,9
Япония (9)	3783,0	23 257	...
Германия (14)	2134,2	22 169	-0,9
Польша (44)	158,6	7619	-1,0
Эстония (46)	5,2	7682	-0,1
Беларусь (57)	22,6	6319	-0,9
Россия (62)	276,6	6460	-4,7

\*В скобках приведены ранги стран по обобщающему показателю — индексу развития человеческого потенциала.

Анализ мотивации на макроэкономическом уровне выдвигает задачу исследования менталитета нации. Под менталитетом понимается исторически сложившееся коллективное сознание нации, совокупность готовностей, установок и предрасположенностей человека (социальной группы) действовать, мыслить, чувствовать и воспринимать мир определенным образом. Он формируется в зависимости от традиций, культуры, социальных структур и всей среды обитания и сам их определяет, выступая как порождающее сознание, как трудно определимый исток культурно-исторической динамики.

В качестве компонентов общественного сознания, которые характеризуют менталитет, Н.М. Канашевич выделяет историческую память народа, в которой сфокусирован коллективный опыт предков, проявляющийся в традициях, обычаях, нравах, стереотипах поведения и мышления; психологический склад — духовно-поведенческую специфичность, реализующуюся в историческом (национальном) характере как совокупности эмоционально-чувственных компонентов; историческое (национальное) сознание, представляющее собой рациональные элементы психологического склада (взгляды, оценки, ценности); социальное (национальное) самосознание, т.е. представления о собственной идентичности и общности [4, 88].

Умонастроение и мировосприятие людей проявляется именно через отношение к моральным принципам и их этическое поведение. Менталитет характеризует то, как граждане относятся к представителям других наций, рас, коллективизму, индивидуализму, гуманизму, к моральным ценностям (достоинство, честь, справедливость). В сфере политики менталитет определяет особенности отношения людей к власти, взаимоотношения ее институтов и политических субъектов, специфику сложившейся в государстве формы правления, совокупность устойчивых, общераспространенных представлений, которые выражают видение политической и социальной реальности. Важное значение имеет религиозный менталитет, который реализуется при помощи различных конфессиональных моделей: православной, католической, протестантской, исламской, иудейской, отдельных сект.

Религия как направляющая сила общества впервые была определена И. Кантом. Трудно не согласиться с идеей, которая была сформулирована в его работе “Критика практического разума”, о том, что основные положения религиозных учений — суть постулаты практического разума, “не теоретические догматы, предположения для необходимого практического стремления” [5, 137]. История показала, что все религии не просто акцентировали внимание на духовных и нравственных ценностях, а постоянно вмешивались в хозяйственно-практическую деятельность. Наиболее интересным представляется анализ отличий восточного (православие принадлежит к нему) и западного христианства. Главное в них может быть сведено к тому, что достижение земных благ отходит на второй план, а необходимым становится преобразование человека ради контакта с божеством. Это игнорирование земных благ становится поводом для критики со стороны протестантов. По их мнению, основным условием развития рыночных отношений должен быть такой тип массового сознания, при котором свобода частной собственности и предпринимательства являются общими свободами личности. Не случайно именно государства, в которых преобладающей религией является протестантство, достигли весьма высокого уровня экономического и социального развития. Что касается православия, то оно выступает не против самого предпринимательства, а против его превращения в самоцель, в наживу, особенно за счет других. С позиций православия бизнес должен отражать служение высшим ценностям, любви, реализацию духовных потребностей человека, иначе он не имеет смысла.

Другой группой, оказывающей влияние на мотивацию трудовой деятельности, являются макроэкономические факторы. Они обусловлены, во-первых, специфическими условиями трудовой деятельности, во-вторых, индивидуально-психологическими особенностями работника, в-третьих, ожидаемыми последствиями действий. Наибольшую пестроту будут представлять индивидуально-психологические особенности работника. Сюда войдут, во-первых, социальные, политические, экономические и нравственные идеалы и перспективы; во-вторых, стремления к организации жизни и быта; в-третьих, очень сильная потребность в чем-либо; в-четвер-

тых, сильное чувство; в-пятых, привычки, предрассудки, традиции; в-шестых, подражание; в-седьмых, энергетические возможности. Условия трудовой деятельности будут фиксироваться в понятиях социально-экономические, организационно-управленческие и морально-психологические факторы мотивации труда.

Последние связаны с тем, что в процессе трудовой деятельности люди вступают в определенные взаимоотношения друг с другом. При этом взаимодействуют их характеры, привычки, идеалы, ценности. Результатом становится формирование определенного микроклимата коллектива, способствующего или тормозящего деятельность группы, основная функция которого — удовлетворение потребностей людей в социальной принадлежности, комфортности, безопасности, уверенность в завтрашнем дне, бесконфликтность существования. Среди морально-психологических факторов заслуживают пристального внимания проблемы воздействия группы на поведение людей, вопросы отсутствия связи с социальной группой (т.е. блок “занятость — безработица”), а также институт социального партнерства. Среди социально-экономических факторов мотивации трудовой деятельности основное место принадлежит заработной плате. Сюда же могут быть отнесены проблемы учета пола и возраста при активизации труда работников. Организационно-управленческие факторы связаны с образованием формальных и неформальных структур, призванных направлять деятельность людей. При этом речь должна идти об участии персонала в прибылях, собственности и управлении; о вовлечении персонала в процесс внесения рационализаторских предложений, о создании автономных рабочих групп и делегировании им определенного круга прав по распределению служебных обязанностей; об использовании гибких систем организации работы; применении программ обогащения труда и ротации (движения смежников, совмещение профессий); о предоставлении работникам скидок на продукцию, выпускаемую компанией, в которой они работают; о контроле за качеством продукции и распределении финансовых ресурсов.

Таким образом, мотивация представляет собой сложный процесс активизации трудовой деятельности, находящийся под влиянием факторов социально-экономического, морально-психологического и организационно-управленческого порядка. Учет их совокупности на макроуровне обеспечивает формирование и функционирование национальной модели мотивации труда; на микроуровне — создает действенный механизм активизации трудовой деятельности работников.

#### Литература

1. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1997.
  2. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. М., 1995.
  3. Статистические материалы // Белорус. экон. журн. 2000, № 4.
  4. Канишевич Н.М. Менталитет как фактор политического процесса: Политический процесс в Беларуси. Мн., 1996.
  5. Кант И. Критика практического разума. СПб., 1908.
- Блейк Р.Р., Мултон Дж.С.* Научные методы управления. К., 1990.
- Бушмарин И.В.* Аномалии российского рынка труда // Мировая экономика и международ. отношения. 1998, № 2, С. 91—100.
- Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш.* Мотивация и контроль за действием. М., 1991.
- Генкин Б.М.* Экономика и социология труда. М., 1998.
- Государственная и корпоративная политика занятости. М., 1998.
- Кай А.С.* Швеция и Россия — в прошлом и настоящем. М., 1999.
- Колосницына М.Г.* Экономика труда. М., 1998.
- Лебедева С.Н.* Регулирование оплаты труда в условиях экономической трансформации // Белорус. экон. журн. 1999, № 3, С. 50.
- Пухова Е.Л.* Государственное регулирование рынка труда в нестабильной экономике. СПб., 1999.
- Рынок труда в странах СНГ. М., 1998.
- Рынок труда и доходы населения. М., 1999.
- Социальное партнерство в Беларуси: практика, проблемы, перспективы. Мн., 2000.
- Яковлев Р.А.* Оплата труда на предприятии. М., 1999.