

циальных, представленных степенью общественной свободы личности, ее защищенности и адаптированности к изменяющейся социальной среде и т.д. Качество труда необходимо оценивать с точки зрения единства и противоречия рациональной и эффективной занятости, консенсуса интересов субъектов хозяйствования и собственников рабочей силы.

<http://edoc.bseu.by>

С.А. Александрова
Могилевский машиностроительный институт

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ

Мотивации труда в коллективе. Мотивация представляет собой процесс побуждения людей к деятельности для достижения поставленных целей. В конечном итоге, основная цель мотивации – это повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов, то есть, чтобы каждый работник был использован в соответствии с его потенциалом.

Одним из основных понятий процесса мотивации является вознаграждение. Причем его следует понимать в широком смысле слова – как все то, что человек считает ценным для себя. Можно выделить два аспекта мотивации: моральный и материальный.

Моральное вознаграждение (удовлетворение) приносит сама работа (чувство достижения результатов, дружба и общение в процессе работы, создание нормальных условий труда и т.д.). Материальное вознаграждение обеспечивается предприятием и выражается в получении работником каких-либо благ (оплата труда, символы престижа, продвижение по службе и т.п.).

Изучение мотивации с социально-психологической точки зрения даже на современном этапе, к сожалению, не позволяет точно определить, что же побуждает человека к труду. Понятия ценности у разных людей различные, в связи с этим руководителям следует иметь в виду: то, что оказывается эффективным для мотивации одних работников, может быть совершенно неважным для других.

Психологическая мотивация направлена, прежде всего, на создание благоприятного микроклимата в коллективе. Психологическая атмосфера может способствовать тому, что фирма выступает сильной, устойчиво выживающей в конкурентной борьбе структурой. Но может быть и так, что неблагоприятный микроклимат ослабляет фирму, не давая ей успешно развиваться, даже в том случае, если она имеет высокий технико-технологический потенциал. В данном случае руководителю следует максимально использовать такие мотиваторы, как возможность участия работников в принятии решений, высокая степень их ответственности, возможности творческого и делового риска, самовыражения, их межличностные отношения с коллегами, начальником и подчиненными, признание и

одобрение результатов работы, создание на рабочих местах духа единой команды и др.

В условиях переходной экономики особую роль играют экономические методы мотивации. Непосредственная зависимость материальной обеспеченности работника от результатов его труда представляет основу экономического стимулирования. Руководителю следует уделять особое внимание разработке таких премиальных систем, при которых достигается максимальная заинтересованность работников, как в результате их собственного труда (в повышении качества продукции, увеличении объема выпуска, экономии затрат и т.п.), так и в результате работы всего предприятия.

С точки зрения более полного вовлечения в творческую производственную деятельность и стимулирования труда работников практический интерес для нашей экономики представляют многие современные и механизмы формирования доходов работников наемного труда в зарубежных странах. В новых отраслях с высокой технологией предприниматели все чаще отказываются от традиционных систем заработной платы, при которых труд рабочих оплачивается исходя из количества отработанных часов или размеров продукции, а служащих – по твердо установленной ставке. Эти системы заменяют различными вариантами индивидуальной заработной платы, основанной на оценке труда каждого работника. При этом определение размера заработной платы основывается на оценке личного вклада на основании различных показателей, характеризующих те или иные деловые качества работника, например, быстрота и точность решений, аккуратность, инициативность и т.п. В данном случае снижается доля основной заработной платы и растет переменная ее часть, зависящая от личного вклада в работу, а также от финансового состояния предприятия. В итоге создается более тесная связь между уровнем оплаты труда, квалификацией и деловыми качествами работника. Во многих развитых странах используются такие формы материального стимулирования, как различные системы участия в прибылях, в “успехе предприятия”, распределение среди персонала его акций. Так, в Японии широкое распространение участия в прибылях рассматривается как один из важных факторов стимулирования трудовой мотивации и высокой конкурентоспособности японской экономики. Большинство постоянно занятых работников помимо заработной платы дважды в год получают бонусы, размер которых составляет свыше 1/4 заработной платы, а в благоприятные для компании годы достигает и большей величины. Кроме того, на японских предприятиях существуют системы доплат, непосредственно связанные с результатами труда, экономией ресурсов, снижением издержек производства, ростом производительности труда. В итоге, система участия в прибылях превращается в систему участия в результатах производства. Различные системы участия стали существенным элементом новой модели социально-экономического и научно-технического развития. Для этой модели характерно изменение политики управления “человеческими ре-

сурсами”, переход от стратегии подчинения и жесткого контроля к стратегии вовлечения и партнерства.

Л.Я Островский, канд. юрид. наук
БГЭУ (Минск)

КАЧЕСТВО ТРУДА – ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Термин “качество труда” не употребляется трудовым законодательством, как и наукой трудового права. Но это не значит, что он обозначает только экономическую категорию. В ней есть и правовые аспекты.

Ясно что качество труда нельзя отождествлять с качеством его продукта, хотя между ними очевидна взаимосвязь. Под качеством труда обычно понимается уровень профессионализма работника – знания, опыт и т.д. Вместе с тем профессионализм, опыт и т.п. не самоцель, а средство достижения высокой результативности труда, иначе говоря, производительности. Поэтому производительность труда – /по меньшей мере/ одна из важнейших характеристик качества труда. Следовательно анализ ее позволяет полнее раскрыть сущность качества труда, в том числе правовую.

В общепринятом смысле под производительностью понимается способность труда при данном уровне развития его производительной силы создавать то или иное количество продукции заданного качества в единицу рабочего времени. Поскольку нас интересует производительность труда в конкретных трудовых отношениях, регулируемых трудовым правом, постольку говоря о производительности, мы имеем в виду: живой труд (в отличие от овеществленного); индивидуальный труд (в отличие от общественного, совокупного). Одним словом, речь идет о величине результата труда (выработки, объема обслуживания и т.д.) работника (бригады) в единицу времени на данном участке производства при данных условиях труда. Величина же результата труда в единицу времени и есть его норма, которая наряду с нормой продолжительности определяет меру труда. Нормы труда создаются в процессе его нормирования. К сожалению, нормирование, которому по праву принадлежит ведущая роль в организации труда, в годы перехода к рыночной экономике потеряло былое значение. Но сейчас спохватились и начата работа по его реанимации.

В проблеме совершенствования нормирования труда обычно выделяют: расширение сферы действия норм труда и повышение качества их. Полагаем, есть еще один не менее важное направление – усиление роли норм труда в обеспечении роста его производительности. Этот аспект проблемы особо важен для правовой науки, поскольку позволяет раскрыть правовой механизм воздействия норм труда на его производительность, и следовательно качество.

В экономической и юридической литературе к нормам труда от-