

ном, направлены на решение задач по воспроизводственной функции заработной платы.

Поэтому введения оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятия гораздо эффективнее государственное сдерживание уровня заработной платы и различных компенсационных форм.

### **Выводы**

Субъективная оценка работниками справедливости зарплаты является одним из важнейших аспектов влияния оплаты на отношение к труду. Это своеобразный "бумеранг", возвращаемый предприятию в ответ на недостатки в организации системы оплаты, недостаточную информированность и зыбкость материального положения работников.

Для возрождения стимулирующей функции заработной платы необходимо усилить и ускорить применение зарубежного опыта стимулирования работников, обеспечить на практике самостоятельность предприятий в выборе форм и систем оплаты труда, ввести в практику предприятий планирование численности и фонда оплаты труда на базе предельной доходности продукта труда. Для повышения предельной доходности продукта труда и роста уровня заработной платы необходимо введение прогрессивных технологий, реструктуризация предприятий.

Для возрождения на предприятиях распределительной функции заработной платы необходимо усилить связь конечных результатов деятельности предприятия с индивидуализацией заработной платы конкретного работника.

## **СОСТОЯНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: АНАЛИЗ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

**Г.С. Авакян, кандидат психологических наук, доцент  
Белорусский государственный экономический университет,  
Бобруйский филиал**

Попытки объяснить поведение предпринимались давно. Под тем или иным названием и с разных исходных позиций обсуждалось то, что сегодня связывается с проблемой мотивации, - вопросы активизации и управления целенаправленным поведением.

С возникновением психологической науки при обсуждении мотивации стали использоваться самые различные термины: воля, инстинкт, побуждение, потребность, движущая сила, мотив, причина и т.д., а сама мотивация постепенно занимала все большее место в объяснении не только поведения и обучения, но и таких, казалось бы, "автоматически" протекающих процессов, как восприятие, представление и мышление. Изучение мотива-

ции со временем вылилось в самостоятельное направление с собственным понятийным аппаратом, методами, теориями.

История выработки методов мотивационного воздействия уходит корнями в глубокое прошлое. Первым мотивационным воздействием можно считать искушение сатаны, явившегося Еве в образе змея и уверявшего, что люди, вкусившие запретного плода, подобно богам, познают добро и зло. Потребность стать богами, вероятно, была единственной у Адама и Евы в раю, и всем нам известно, как разрешилась эта мотивационная ситуация.

Особая роль в утверждении необходимости исследования мотивов деятельности персонала принадлежит Ф.У. Тэйлору. В своей работе «Научная организация труда» он пишет: «Существует также область научного исследования... на которую, должно быть обращено специальное внимание — именно точное исследование мотивов, влияющих на поведение рабочих. На первый взгляд может показаться, что подобного рода вопрос представляет предмет индивидуального наблюдения и обсуждения и является совершенно необходимым в качестве задачи точного научного экспериментального исследования. Несомненно, что закономерности, вытекающие из экспериментов подобного рода, в силу того, что опыты здесь производятся над чрезвычайно сложным организмом — человеческим существом, — допускают гораздо большее число исключений, чем законы, относящиеся к материальным вещам. И все же подобные закономерности, приложенные к громадному большинству людей, без сомнения, существуют и, будучи точно определенными, приносят громадную пользу в качестве руководства для обхождения с людьми».

Понимание сущности мотивационных процессов основано на изучении взаимосвязи двух основных категорий экономики: производства и потребления. Что побуждает человека к труду, заставляет его повышать свою квалификацию, искать новые формы и методы работы? Ответ на этот вопрос можно дать, лишь признав, что потребление в развитии человеческого сообщества играет такую же роль, как и производство. Именно в потреблении произведенные продукты и их потребительские свойства либо осознаются в качестве необходимости, что способствует дальнейшему развитию производства, либо нет, и в этом случае производство данного продукта прекращается. В этой взаимосвязи происходит рождение потребностей, которые и заставляют действовать людей так, а не иначе.

Потребность — это осознанная необходимость в тех или иных материальных, культурных благах, социальных и духовных ценностях. В психологии под потребностью понимается особое состояние психики индивида, отражающее несоответствие между его внутренними и внешними условиями деятельности, которое является причиной осознания человеком эмоциональной напряженности или неудовлетворенности и оказыва-

ет влияние на формирование внутренних мотивов его деятельности. Экономисты, менеджеры и психологи, наблюдая за действиями, поведением людей, определили, что мотивом для действий служат потребности. В жизни непосредственно «потрогать», измерить потребность невозможно, так как это категория объективно-субъективная, категория общественного воспроизводства и сознания. Источником возникновения потребностей в определенных изделиях является производство, социальных потребностей — общественный характер жизнедеятельности человека, духовных потребностей — сознание индивида. Для каждого работника потребности представляют собой определенную систему последовательно восходящих состояний, которые находятся в постоянном движении. Движение осуществляется от низшего удовлетворяемого уровня через действительный (включающий неудовлетворяемую часть) к абсолютному, определяемому оптимальными условиями жизнедеятельности, которые сложились в мировом хозяйстве в целом.

Человек способен влиять на скорость развития своих потребностей, управлять их интенсивностью, направленностью, а, следовательно, осуществлять обратную связь с производством. Эта связь проявляется через свободу выбора, когда человек сам выбирает товар, работу, способы своей жизнедеятельности, и в этом выборе реализуются его способности, личностные ориентации и идеалы, его цели. Таким образом, рождается взаимосвязь «потребность – мотив – цель – деятельность – способность». Потребность является той силой, которая заставляет людей действовать, производить материальные, социальные и духовные блага. Субъективным выражением этого побуждения к деятельности, сформировавшимся для каждого конкретного человека под воздействием окружающего его внешнего мира, которое отражено в сознании, является мотив.

Мотив — это феномен сознания, это осознанное индивидом побуждение к деятельности. Вместе с тем он однозначно не определяет содержание, особенности и структуру деятельности человека, так как потребность может быть удовлетворена различными способами в форме различной деятельности. Так, потребность в одежде может быть удовлетворена путем ее покупки в магазине, кражи, пошива самостоятельно или в ателье; наконец, одежду можно попросить, одолжить и т.д. Здесь уже речь идет об объективных условиях жизнедеятельности человека, которые выступают как цели его деятельности.

Цели раскрывают возможности и способы реализации мотива и конкретных для данного человека условий жизнедеятельности, выступают в качестве объектов мотивации, не объясняя до конца содержание мотива, т.е. того личностного смысла, который субъект вкладывает в свою деятельность.

С целью выявления мотивов трудовой деятельности работников современных предприятий, стимулирующей роли оплаты труда и потребитель-

ской возможностью заработной платы нами было проведено прикладное исследование. Всего в исследовании приняли участие 470 работников предприятий г.Бобруйска. Выборка репрезентативна, поскольку в неё вошли представители разных профессиональных групп обоего пола, в возрасте от 18-60 лет (таблицы 1, 2)

Таблица 1.

## Распределение респондентов по возрастным группам

Возраст	Мужчины	Женщины	Всего
18-30 лет	27	118	145
30-40 лет	39	108	147
40-50 лет	33	88	121
50 лет и более	22	35	57
ВСЕГО	121	349	470

Таблица 2.

## Распределение респондентов по предприятиям г. Бобруйска

Название предприятия	Мужчины	Женщины	Всего
«Кожкомбинат»	43	105	148
Завод РТИ	50	102	152
«Славянка»	18	41	59
«Бобруйск-трикотаж»	10	100	110

Респондентам была предложена анкета, направленная на выявление установок «Труд-деньги» и финансовых возможностей поддержания здорового образа жизни. Анализ ответов респондентов на всех предприятиях позволил выделить степень сходства взглядов людей на работу, выявить главные мотивы трудового поведения.

Данное исследование подтверждает подход, утверждающий высокую социальную ценность труда для человека как личности, обладающей биосоциальной структурой. Труд представляет собой основной вид деятельности человека в зрелом возрасте и предоставляет возможность выполнения определенной социальной функции, исполнения определенных социально- значимых ролей и занятия определенного статуса в обществе.

Так, по результатам исследования мотивов «труд – деньги» можно отметить следующее: установка, как на труд, так и на деньги мужчинами выбиралась относительно пропорционально и чаще, чем у женщин. Женщины в сфере труда преимущественно отметили важность установки на процесс труда (таблица 3).

Таблица 3.

Выбор мотивов «Деньги – процесс труда» в целом от числа опрошенных среди мужчин и женщин

ДЕНЬГИ		ПРОЦЕСС ТРУДА		50x50 / = /	
Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
54 чел. – 44,6%	127 чел. – 36,5%	51 чел. – 42,1%	144 чел. – 41,3%	28 чел. – 23,1%	83 чел. – 23,8%

В различных возрастных группах также очевидны различия, как среди мужчин, так и среди женщин.

В возрастной группе от 18 до 30 преобладает мотив направленности на трудовой процесс, как среди мужчин, так и среди женщин. Наиболее ярко он представлен у мужчин в группе 30 – 40 лет. В то время как у женщин в этой же группе установки на деньги и на процесс труда почти равны (таблица 4).

Таблица 4.

Общая таблица выбора мотива «Деньги – процесс труда» женщин и мужчин по возрастным группам

Возраст	Мужчины			Женщины		
	Деньги	Процесс труда	50x50	Деньги	Процесс труда	50x50
18 – 30 лет	30,7 %	46%	23%	34%	40%	26,4%
30 – 40 лет	33,3 %	56,4%	10,2%	39,8%	40,7%	24%
40 – 50 лет	21,2 %	45,4%	33,3%	38,6%	42%	19,3%
50 лет и более	31,8 %	36,3%	31,8%	28,5%	45,7%	25,7%

В последнее время заметно повысилась неудовлетворенность работой, усилилось ощущение несправедливости распределительных отношений. Возрос удельный вес работников, считающих оплату недостаточной и несправедливой как по отношению к личному трудовому вкладу, так и по отношению к оплате других работников.

Анкетирование подтвердило данную гипотезу. Только 33,8 % от общего числа опрошенных считают, что заработная плата дает возможность удовлетворения основных физиологических и духовных потребностей. 23,4 % людей могут организовать здоровое рациональное питание на свою зарплату. Всего 22 % из числа опрошенных заработная плата позволяет использовать в ежедневном рационе питания мясо, рыбу, фрукты и т.д. 87 % опрошенных не могут приобретать необходимые медикаменты, лекарственные препараты, витамины из-за низкой заработной платы. 46 % опрошенных считают, что заработная плата не позволяет заботиться о своем здоровье. Всего 14,4 % могут обеспечить свой досуг (отдых за городом, посещение концертов, выставок, театра и т.д.). Только 14 % рес-

пондентов могут посещать оздоровительные центры для поддержания и улучшения физической и умственной работоспособности. 84,7 % респондентов из-за низкой заработной платы не могут отдыхать в период отпуска в санаторно-курортных зонах Республики Беларусь. 86,1 % опрошенных считают поддержание здорового образа жизни важным аспектом жизни человека и имеют такую потребность. В целом можно отметить, что наименее обеспечены и наиболее уязвимы молодые люди в возрасте до 30 лет. 87 % молодежи из-за низкой заработной платы не может обеспечить свой досуг, не посещает оздоровительные центры. 80 % молодых работников не могут полноценно питаться. То же можно сказать и о людях в возрасте 30 – 40 лет. Здесь организовать здоровое рациональное питание могут только 21,7 % опрошенных.

На указанных предприятиях проводилось исследование в направлении изучения структуры мотивов трудового поведения. Респондентам предлагалось выбрать и оценить из 11 предложенных мотивов наиболее значимые. По каждой графе выводился средний балл мотива и его средняя величина от числа опрошенных. Анализ данных позволил выявить степень сходства взглядов людей на работу, выявить главные мотивы трудового поведения, определить мотивацию работников - которую хотел бы видеть у своих подчиненных руководитель. Оценка уровня мотивации проводилась по пятибалльной шкале с границами от "не имеет никакого значения" до "очень сильное влияние" (см. таблицу 5.).

Таблица 5.

Мотивы трудового поведения по предприятиям города Бобруйска

Мотивы	Значения, ср. оценка, балл		
	Значимы для меня	Главные в нашем коллективе	Хотел бы увидеть у своих сотрудников руководитель
1	2	3	4
Стремление к получению большого материального вознаграждения	5	5	4,54
Стремление к продвижению по службе	3,36	3,9	3,45
Удовлетворение от хорошо выполненной работы	5	4,81	5
Уважение со стороны руководителя	5	4,81	4,81
Хорошее отношение со стороны товарищей	4,63	4,91	4,81
Стремление проявить себя, выделиться	3,18	3,81	3,45

Окончание табл. 5.

1	2	3	4
Осознание общественной значимости своего труда	3,9	3,9	4,45
Желание спокойно работать без неприятностей и нервозности	4,81	4,9	5
Желание избегать ответственности, самостоятельного принятия решений	3,18	3,72	3,27
Стремление добиться максимальной самостоятельности в работе	4	3,81	4,09
Желание проявить творчество в работе	4,36	4,21	4,45

Результаты исследования свидетельствуют о доминирующей роли оплаты труда в мотивационном процессе. Мотивационное ядро в системе трудовых ценностей персонала формируется за счет мотивов материального обеспечения и межличностного общения. Центр тяжести интересов личности перемещается в сферу потребления, а значимость социальных ценностей труда снижается. Статусные ценности и ценности самореализации образуют лишь так называемый мотивационный фон. При этом выявляется также определенная инертность в поведении современных работников предприятий, для которых особое значение приобретает желание спокойно работать - без неприятностей и нервозности, хотя современные рыночные условия развития экономики Республики Беларусь требуют максимальной активности работников в инновационной деятельности, что очень часто связано с преодолением сильного сопротивления, разрушением старых стереотипов, введением нестандартных современных способов управления.

По результатам исследования можно сделать следующие **выводы**.

1. Состояние трудовой мотивации характеризуется основными признаками: общей трудовой пассивностью; низкой значимостью общественных мотивов труда, служебного, профессионального и квалификационного роста, определением социального статуса личности в большей степени по нетрудовым критериям; желанием иметь стабильную, высокооплачиваемую, но не требующую высокой ответственности работу. Такое состояние трудовой мотивации, на наш взгляд, и выражает кризис труда.

2. В настоящее время на размер зарплаты конечный результат влияет сильнее, чем собственный трудовой вклад работника, поэтому размер заработков должен определяться, прежде всего, личным трудовым вкладом. Необходимо усиление дифференциации в оплате труда в зависимости от

сложности, качества и потребительских свойств выпускаемой продукции, т.е. необходима актуализация мотивов общественной полезности труда.

3. Назрела необходимость расширения стимулирующей зоны оплаты за счет установления оптимальных соотношений гарантированного обществом минимума заработной платы, обеспечивающей воспроизводство квалифицированной рабочей силы, и максимально возможного заработка, обеспечивающего качественные различия в уровне благосостояния у работников с разным трудовым вкладом.

4. Для развития трудовой активности, прежде всего необходимо устранить отчуждение в отношениях «работник - предприятие» которое серьезно ухудшилось, особенно в период рыночных отношений.

5. Для эффективно функционирующей экономики необходим иной тип работника, ориентированного на максимальные достижения в труде, инициативного и предприимчивого, берущего на себя ответственность не только за свою судьбу, но и за судьбу общего дела, знающего свои права и рассчитывающего прежде всего на собственные силы, знания и профессионализм.

6. Для успешного функционирования организации наиболее предпочтительным является *активно-личностный климат*, сочетающий заботу о развитии и самореализации личности с высокой требовательностью и подчинением деятельности сотрудника интересам организации.

## **РОЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Н.Г. Родцевич, к. э. н.  
*Бобруйский филиал БГЭУ*

Заработная плата является определяющим фактором мотивации труда, действующим на протяжении всего периода трудовой деятельности независимо от стадий пребывания в данной профессии (должности).

Согласно ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь *заработная плата представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.*

Организация заработной платы является сложным процессом, в котором находят применение знания различных дисциплин: экономических, и в первую очередь экономики труда, социальных, социально-психологических, организации труда и др.

Организация оплаты труда работников должна строиться на основе общих принципов организации заработной платы, которые в свою очередь должны соответствовать экономической модели развития общества.