

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА МОТИВАЦИЮ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

ISBN 966-7418-41-3

Петренко Е.А., ассистент кафедры
организация производства

Рассмотрена проблема мотивации труда в условиях перехода Украины к рыночным отношениям. Определена роль государства в формировании системы стимулирования труда.

The problem of the motivation of labor in condition transitional economy to market in Ukraine is investigated. The role of the state in the formation of the system of labor stimulation is defined.

Самое распространенное понимание эффективности материального производства основывается на показателе его объема. Трудовые ресурсы рассматриваются здесь лишь как ее составная часть, когда производительность труда рассматривается, например, наряду с материалоемкостью продукции. При этом не учитывается активная роль человека, хотя именно он и обеспечивает такие показатели, как фондоотдача, материалоемкость, энергосбережение и т.п. В то же время история развития человечества свидетельствует, что судьба государства в основной мере зависит от человеческих качеств населения, причем, не только и даже не столько его лидеров и элитарных групп, сколько от качеств так называемого «среднего человека». Человеческие качества и формы их проявления определяются степенью развития действующей системы мотивации.

История убеждает, что выход той или иной страны из трудного экономического положения возможен лишь при условии, если обществом овладевает мощная трудовая мотивация. Здесь достаточно вспомнить хотя бы первые послевоенные годы в СССР, когда трудовой энтузиазм, основанный на вере в светлое будущее, позволил за короткое время восстановить экономику страны.

Украине досталось тяжелое наследие командно-административной системы, при которой в условиях монополии государственной собственности, отсутствии конкуренции между производителями расцвело массовое иждивенчество не только отдельных лиц, но и целых коллективов, живших за счет хорошо работающих предприятий и продажи за рубеж природных ресурсов. Так называемая социальная справедливость на практике означала уравниловку в распределении, установление потолка в оплате труда при наличии различного рода номенклатурных привилегий, произвол в оплате

труда, обеспечивавшей удовлетворение только минимальных потребностей человека. По-видимому, заметное снижение эффективности стимулирования труда явилось одной из объективных причин разрушения советской системы хозяйствования.

В последние годы, когда всем стала ясной неспособность командной системы обеспечить эффективное функционирование экономики, появилась идея возврата к капитализму. Под лозунгом борьбы за свободу и демократию проводилась политика «разгосударствления и приватизации», которая на практике привела к разрушению экономических основ общества и дискредитации труда, как целесообразного вида деятельности и основного источника обеспечения жизнедеятельности человека. В связи с этим усиливающиеся негативные явления в экономике страны представляются следствием разрушения существовавших, хотя и далеко несовершенных, механизмов мотивации труда.

«Капитализация» Украины осуществлялась путем ее погружения в состояние первоначального накопления капитала в так называемый «дикий» вид на основе принципа «создания равных возможностей». Реализация этой идеи в Украине предпринималась путем ваучерной приватизации, когда были розданы бесплатные сертификаты всем подряд работающим и не работающим, ветеранам труда и тем, кто не имел трудового стажа. Этим сторонники «капитализации» общества хотели показать, что на старте рыночных отношений все члены общества обладают якобы равными возможностями. На самом же деле как материальное, так и социальное положение людей было далеко неодинаковое. Поэтому наиболее прибыльные предприятия практически за бесценок скупили те, кто уже обладал капиталом, а также имел возможность беспрепятственно и безнаказанно грабить страну. Печальные результаты такой приватизации известны: человек труда так и не стал собственником, а новые хозяева, быстро заполучив огромные капиталы, не торопятся вкладывать их в материальное производство.

В настоящее время намечается переход ко второму этапу денежной приватизации, когда предприятия можно будет приобрести за реальные деньги. Эти меры, несомненно, смогут несколько пополнить казну государства, однако новыми владельцами собственности опять же станут те, кто уже успел накопить капиталы. Поэтому остается проблематичным, по крайней мере, на ближайшие годы, создание так называемого среднего класса собственников.

В результате, большинством населения Украины овладели скептицизм, разочарование, неуверенность в завтрашнем дне, неопределенность целей и тем самым практически полное отсутствие стимулов к производительному труду. Современные высокоразвитые страны обеспечивают свою экономическую и социальную стабильность главным

образом за счет поддержания высокой работоспособности основной массы населения. Трудовой потенциал - основное национальное достояние любого государства. В настоящее время в Украине происходит его широкомасштабное разрушение и растрачивание, вследствие оттока наиболее квалифицированных кадров в сферы неквалифицированного, но высокооплачиваемого труда, миграции интеллекта на Запад, деформации понятия престижности труда.

Несмотря на то, что рыночная экономика неизбежно порождает такие негативные явления, как безработица, рост цен и прочее, альтернативы ей, по-видимому, нет. Человечество пока не изобрело ничего лучшего с точки зрения развития общества. Социально ориентированная рыночная экономика является наиболее эффективной экономической системой по сравнению с известными другими.

Построение в Украине рыночной экономики не является самоцелью - это средство решения более сложной задачи эффективной мотивации, побуждающей людей к достижению их собственных целей и целей всего общества. В современной теории управления под эффективной мотивацией понимается создание таких регулирующих трудовых отношений условий, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться.

Интерес людей к труду всегда связан с их потребностями. Сами эти потребности не являются застывшими, они постоянно возникают, изменяются и развиваются. Всегда какая-то часть из них является нереализованной. Являясь по своей сути для каждого человека субъективными, потребности в то же время объективно определены конкретными экономическими и общественными отношениями между членами данного общества. Взаимосвязь между постоянно растущими потребностями индивида и реальными возможностями их удовлетворения со стороны общества обуславливают мотивацию к более эффективному труду. Поэтому без преувеличения можно считать, что экономический интерес является движущей силой экономики.

С экономическими интересами тесно связаны экономические стимулы. Часто стимул отождествляют с самим интересом. Их взаимосвязь несомненна, однако стимул - это конкретная форма мотивации к труду и проявления стремления к реализации интереса производства. События последних лет в Украине не оставили идеалов, способных объединить все общество. Поэтому на первый план вышли материальные стимулы. Однако то, что выгодно отдельной личности, в большинстве случаев не отвечает целям всего общества. Такого рода разбалансировка личных и общественных интересов является одной из существенных причин экономического спада страны.

К настоящему времени насчитывается почти сотня подходов к проблеме мотивации труда, а ее разработка имеет более чем 100-летнюю историю. Несмотря на достаточное развитие теории и богатый исторический опыт, многообразие подходов свидетельствует о том, что эта проблема не имеет однозначного и окончательного решения. Известные научно обоснованные и практически апробированные методы мотивации должны применяться с учетом особенностей конкретной социально-политической обстановки в стране, ее экономического положения, положения конкретного предприятия или трудового коллектива.

Стимулирование труда в системе данных экономических отношений имеет объективную природу, однако мотивация отдельного человека к труду во многом определяется его субъективным восприятием действительности. Поэтому процессом стимулирования труда можно и нужно управлять, постоянно изучая его, совершенствуя, конкретизируя применительно к данным условиям и данному объекту хозяйствования. В экономической теории выделяют *четыре основные группы* методов формирования этого процесса. В *первой* из них (теория целевой ориентации) мотивирующим фактором является ориентация на получение определенных выгод в будущем. *Вторая* группа основывается на целенаправленном стимулировании или устранении нежелательных моментов в процессе труда. *Третья* группа основана на повышении привлекательности и совершенствовании содержательности труда путем внедрения научно-технических достижений, научной организации труда, максимального устранения тяжелого физического и неквалифицированного труда и т.д. Наконец, *четвертая* группа методов направлена на вовлечение работников в интересы предприятия путем усиления экономических интересов, например, предоставлением возможности в той или иной мере стать совладельцем основных фондов предприятия, получать доход не только по труду, но и по вложенному капиталу. Разумеется, что применение тех или иных методов или отдельных их элементов определяется ситуацией как на макроэкономическом уровне, так и на конкретном субъекте хозяйственной деятельности.

Формирование системы мотивации к труду производится по следующим основным направлениям:

- материальное, когда труд выступает в качестве жизненной необходимости работника и обеспечивает ему получение необходимых жизненных благ;

- социальное, когда человек приобретает определенный социальный статус в обществе и, хорошо работая, имеет возможность продвижения по службе и тем самым улучшения своего положения;

- духовное, когда человек имеет возможность реализовать свой интеллектуальный потенциал и труд способствует его развитию.

Создание системы мотивации к труду в реальных условиях перехода Украины к рыночной системе относится к числу одной из самых сложных проблем. Это связано с тем, что в условиях продолжающегося и углубляющегося экономического кризиса резко ухудшилось материальное положение большинства населения. Поэтому на первый план вышли материальные стимулы к труду. Это был бы естественный процесс, если бы вознаграждение за труд было непосредственно связано с его результатами. На практике зачастую получение высокой платы за труд становится самоцелью вне зависимости от его количества и качества. В результате сохранение или даже повышение величины оплаты труда может играть дестимулирующую роль. Так, за 1991-1995 гг. оплата труда в составе внутреннего валового продукта Украины сократилась на 22% при падении его производительности на 43%.

Денежные доходы населения в 1997 г. составили 55% валового внутреннего продукта, а с учетом налогов и сборов - 48%. В структуре совокупного дохода семей Украины оплата труда составляет чуть более 60%, что вынуждает трудоспособное население искать пути получения дополнительных, в том числе и недекларируемых доходов. В таких условиях значительно ослабилась связь между денежными выплатами, с одной стороны, и объемами производства, производительностью труда и численностью занятых работников - с другой, что значительно ослабляет возможность влияния на мотивацию труда, изменения уровня заработной платы. Известны многочисленные примеры, когда руководители предприятий пытаются сохранить численность рабочей силы, независимо от действительной потребности в ней. Это отвечает сиюминутным интересам отдельных групп работников и создает иллюзию их социальной защищенности, однако сдерживает экономический прогресс страны.

Практика развитых стран показывает, что, значительное усиление мотивации обеспечивается путем предоставления членам коллектива возможности участвовать в формировании капитала предприятия и распределении прибыли. В этих странах доля оплаты труда в личных доходах составляют, как правило, не менее 60 - 65%, а остальные представляют собой доходы от собственности - дивиденды на акции, проценты от вкладов и т.д. В то же время, если последние значительны, может снизиться инициатива и стимулы к общественно-полезному труду.

В современной Украине проблема получения доходов, не связанных непосредственно с вложенным трудом, относится лишь к весьма узкой прослойке населения и не актуальна для подавляющего большинства людей. Поэтому основой материального стимулирования работников является денежное вознаграждение за выполненную работу. В основу мотивации к труду следует положить хорошо известный, но тем не менее практически

никогда не выполняющийся принцип: «Равная оплата за равный труд». При этом необходимо увязать вознаграждение с количеством и качеством выполненной работы и конечными экономическими результатами. Поскольку личный финансовый интерес ближе человеку, чем коллективный, важно обеспечить дифференциацию оплаты в зависимости от реального вклада каждого труженика.

Основная заработная плата работника зависит от результатов его труда и определяется тарифными ставками, должностными окладами, а также надбавками и доплатами в размерах, не выше установленных соответствующим законодательством. В условиях перехода к рыночной экономике в Украине, закон предоставил право предприятию самостоятельно устанавливать формы и размеры оплаты труда. Однако в условиях консервации командно - административной системы оно фактически стало правом его руководителя. Поэтому одна из основных проблем организации системы стимулирования труда через его оплату состоит в необходимости ее демократизации, которая бы обеспечивала право каждого работника достигать высшего заработка своим эффективным трудом. Практически реализация этой проблемы означает, что оплата труда побуждает каждого работника к наиболее эффективным действиям на своем рабочем месте. Ее решение возможно лишь при условии формирования и последовательного осуществления как на макроуровне (государство, отрасль, регион), так и на микроуровне (предприятие и его подразделения).

Демократизация системы стимулирования предполагает также равное право всех людей трудиться по своим способностям и равное право получать соответствующее вознаграждение за свой труд. Существующая же система установления тарифных ставок и должностных окладов на основе учета «потребительской корзины» и уровня «минимальной заработной платы» представляет собой известный произвол. Еще в начале века основоположник науки управления (научного менеджмента) У.Тейлор и его современники осознали всю порочность заработков на грани голода. В то же время по расчетам Федерации профсоюзов Украины стоимостная величина минимального потребительского бюджета в апреле 1997 г. составляла 278 грн., а среднемесячная заработная плата в народном хозяйстве - 146,7 грн. Оплата труда в Украине составляет лишь 29% валового внутреннего продукта (в США в конце 80-х гг. - до 80%). В 1987 г. часть денежных доходов населения в ВВП резко сократилась. В последующие годы она медленно возрастала, однако еще медленнее рос (а в 1996 г. даже снизился) спрос на покупку товаров и услуг. Поэтому механизм оплаты труда путем установления ее «среднего значения», когда она не удовлетворяет основные потребности работника на товары и услуги, не может обеспечить ее стимулирующей роли. С другой сторо-

ны, предпринимаемые попытки со стороны государства или руководителей отраслей промышленности и отдельных предприятий увеличить заработную плату безотносительно реальному экономическому положению ведет к инфляции и усилению социального напряжения.

Как и в условиях командно - административной системы, сейчас работник практически отчужден от результатов своего труда. Известна аксиома - в рыночной экономике рабочая сила - товар, имеющий свою стоимость. Поэтому приватизация трудовыми коллективами средств производства вместо приватизации результатов труда не может обеспечить высоких экономических результатов, и попытки реанимировать экономику Украины могут оказаться тщетными.

Несмотря на критическую экономическую ситуацию и сложность проблемы мотивации труда, в Украине есть предприятия, которые и в этих сложных условиях находят достаточно гибкие и эффективные методы повышения эффективности труда. Среди этих методов - выделение из общей прибыли предприятия денежных средств на поощрение и оплаты за качество труда и конечные экономические результаты предприятия. В этих условиях заработок состоит из двух частей. Первая является гарантированной при выполнении работником соответствующих обязанностей, норм выработки и обслуживания. Она включает оплаты по тарифу, доплаты и компенсации и начисляется ежемесячно. Вторая часть заработка - премирование - производится исходя из конечных результатов деятельности. При этом считается, что базовая оплата должна составлять 60-80% доходов работника.

Необходимость связи оплаты труда и производительности труда является обязательной, однако в нынешних условиях спада производства и инфляции трудно установить между ними однозначное соответствие. Это возможно будет осуществить лишь в условиях экономического подъема, когда высокопроизводительный труд будет пользоваться возросшим спросом, а, следовательно, возрастет и его оплата.

Следует указать также, что углубление дифференциации зарплаты может вызвать нездоровую обстановку в трудовом коллективе. Значительные разрывы в заработках не воспринимаются ни руководителями, ни массовым сознанием, что связано с ментальностью народа за десятилетия привыкшего к уравниловке. На некоторых предприятиях Запада зарплату получают в конвертах, анонимно. В реалиях нашей страны эта форма, по-видимому, неприемлема, поскольку может создать в коллективе обстановку подозрительности. Кроме того, возможна ситуация, когда уровень зарплаты будет определяться не количеством и качеством труда, а степенью лояльности работника к руководству.

Разумеется, что денежное вознаграждение за непосредственно выполненную работу, являясь важнейшей основой мотивации к труду, не

исключает также использования и других методов материального и морального стимулирования работников. В этом плане весьма поучительным является опыт использования форм и методов экономического стимулирования труда на предприятиях Японии, где главным экономическим стимулом повышения трудовой активности работников все же является заработная плата, по уровню которой Япония является мировым лидером. Помимо основной заработной платы работники дважды в год получают денежные премии, размер которых зависит от результатов деятельности компании и составляет в среднем сумму, равную трем с половиною месячным зарплатам. Кроме того, работникам предоставляются единовременные пособия на жилье, некоторые виды коммунальных услуг, питание, одежду, транспорт. Эти пособия выплачиваются лишь в исключительных случаях и носят разовый характер. Работникам крупных предприятий предоставляется право участия в прибылях компании путем приобретения ее акций. Однако, как и в Украине, этой возможностью могут воспользоваться далеко не все, но, даже обладая незначительным числом акций своей компании, работники чувствуют себя причастными к результатам ее деятельности.

Практика показывает, что значительное усиление мотивации к труду может дать проявление к сотруднику со стороны руководства элементарных знаков внимания в виде подарков к дню рождения, чествованию юбиляров, материальной помощи при заболевании и т.д. Еще со времен СССР у нас принято отмечать людей «за выдающиеся заслуги» в виде Государственных премий, присвоения званий «народных», «заслуженных» и т.п. Но таких людей единицы, в то время как остальных - «простых тружеников» - миллионы. Наверное, поэтому, например, в таких знаменитых фирмах, как «Макдональдс», «ИБМ», лидирующих в области эффективного бизнеса, поражает многообразие ситуаций, которые считаются подходящими для раздачи работникам различного рода значков, жетонов, брошек и медалей. Они без конца ищут и без конца находят предлоги для выдачи наград.

Следует указать также, что в условиях перехода к рыночной экономике не только не ослабевает, но возрастает роль государства в формировании системы стимулирования труда. С одной стороны, государство само выступает как один из крупнейших экономически самостоятельных субъектов хозяйствования и, обладая мощным научным и управленческим персоналом, имеет возможность обеспечить создание оптимальной и социально - справедливой системы мотивации труда. С другой стороны, через совершенствование законодательной базы государство должно создавать другим субъектам хозяйствования условия для эффективного экономического развития.