

## Мотивация работников к труду как фактор экономического развития

**М.К. Воробьев,**

*Минский инновационный университет, г. Минск, Беларусь,  
BNZ1948@miu.by*

### Аннотация

Рассматривается мотивация работников к труду как основной фактор экономического развития страны в современных условиях.

**Ключевые слова:** *мотивация к труду, система оплаты труда, результативность труда.*

На протяжении всей истории развития общественного производства одним из главных факторов его развития был личный фактор и мотивация труда работника, влияющая на производительность и качество результатов труда.

Периоды развития способов мотивации можно разделить на несколько этапов.

Первым этапом можно считать систему мотивации, основанную на биохимических потребностях, на выживании человека.

Более высокий уровень мотивации, автором которой был Ф. Тейлор, основан на использовании стремления человека к удовольствию (поощрению) и желания избежать наказания. Поощрение предполагалось за нужное работодателю поведение, за неприемлемое поведение должно было следовать наказание (штраф). Эту систему мотивации обычно наказывают «системой кнута и пряника».

С именем А. Маслоу связывают новое гуманистическое направление в психологии и мотивации к труду. Было определено, что мотивация зиждется не только на положительных и отрицательных стимулах, но и на других побудительных мотивах.

Дальнейшим развитием этой идеи было опубликованное в 1960 г. исследование Д. Макгрегора, поставившего под сомнение концепцию о фундаментальной человеческой инертности и необходимости применения только поощрения и наказания как основы мотивации трудовой деятельности. Он показал, что людьми движут более высокие мотивы, в частности стремление к творчеству, самоутверждению, которое вместе со справедливым вознаграждением за труд может дать весомый экономический эффект.

Практика применения увеличения или уменьшения заработной платы в качестве мотивации выявила любопытное свойство, что эта система не всегда работает. Наступает своего рода привыкание к поощрению увеличением зарплаты или к ее уменьшению в качестве штрафа, т.е. эта система работает или не работает. Дальнейшие исследования показали, что результативность различных методов мотивации зависит также и от вида выполняемых работ.

Все виды работ можно разделить на алгоритмические и эвристические. Алгоритмические – выполняемые как последовательность шагов, по определенной формуле, которая приведет к нужному результату. Большая часть работ в бухгалтерском учете, финансовой сфере, юриспруденции может быть сведена к определенным действиям, сценарию. Например, в США считается, что примерно 30 % работ относится к алгоритмически, рутинным, и в таких работах может успешно быть использована система мотивации, основанная на поощрении и наказании.

Но такая система, как уже говорилось, может вести к отрицательным последствиям, привыканию и потере своей мотивационной составляющей. Поэтому, по нашему мнению, обязательным элементом должна быть система дополнительных показателей, рейтинговая оценка деятельности каждого работника.

Совершенно неприменима система «кнута и пряника» к эвристическим видам деятельности, которые предполагают творческий, нестандартный подход к работе. Отсюда использование в развитых рыночных странах систем мотивации, способствующих развитию свободного творчества, расширение свободы, выходящее, например, в использовании более гибких графиков работы, менее строгие правила к внешнему виду работников, кофе-паузы во время рабочего дня и другие меры, раскрепощающие работника.

Беларусь, развивая рыночные отношения, имеет возможность использовать опыт более развитых в рыночных отношениях стран. В частности, заслуживает внимания изучение широкого применения в ряде стран дальнего зарубежья так называемых «плавающих» систем заработной платы. Суть которых состоит в том, что величина зарплаты не представляет собой заранее твердо установленную сумму. Она может меняться от выплаты до выплаты, так как не зависит от постоянной ставки, а представляет собой интегрированную величину, основанную на рейтинговых оценках деятельности каждого отдельного работника. При этом учитывается целый комплекс коэффициентов, характеризующих деятельность работника, мотивирующих корпоративное мышление, ответственность за общее дело. По результатам важнейших технико-экономических показателей итогов работы за месяц в следующем месяце для работников устанавливаются новые должностные оклады.

Широкое распространение в США и Франции получила система установления индивидуальной заработной платы работникам на основе оценки заслуг. Работники одинаковой квалификации и должности с учетом своих способностей, целевых установок, мотивов, получающие различные результаты в работе,

имеют и разную оплату труда. Причем система индивидуализации заработной платы по оценке заслуг инженеров в США используют 80 % компаний, та же система оценки труда и величины зарплаты применяется для рабочих.

В других странах существуют свои особенности систем мотивации. Например, в Японии на ряде крупных корпораций кроме учета индивидуального вклада работника при формировании заработной платы учитывается возраст работника, число непрерывно проработанных лет на данном производстве. Кроме величины заработной платы от этих показателей зависит также продвижение по службе, что ведет к закреплению работников на предприятии, мотивации корпоративного мышления и, как результат, к повышению производительности труда, качеству выпускаемой продукции.

Особую важную проблему трудовой мотивации и связанная с ней проблема качества и производительности приобрела на предприятиях Беларуси, которым приходится конкурировать с лидерами мирового производства техники и других изделий, имеющих известность на мировых рынках. Переход Республики Беларусь к рыночным отношениям связан с разрывом существующих в условиях СССР связей, расширением числа торговых партнеров, освоением новых рынков, и все это в сложных условиях конкуренции по качеству и ценам. Причем более низкие цены как способ борьбы за рынки сбыта ведут к снижению уровня заработной платы работников, что в свою очередь влияет на трудовую активность работников, снижает их мотивацию повышения качества продукции и производительности труда.

Разорвать этот порочный круг с помощью более эффективного использования трудового потенциала можно только повышением трудовой мотивации при организации производственного процесса. В современных условиях, при относительно невысоких зарплатах, на первом месте среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. В то же время заработная плата на большинстве белорусских предприятиях сформирована на основе тарифной системы оплаты труда, которая мало связана с итогами работы. Об этом свидетельствуют и результаты опросов о влиянии единой тарифной системы оплаты труда на мотивацию работников. Более 40 % респондентов дали ответ, что система не влияет на мотивацию. Оценили как снижающую мотивацию 50 %. И лишь 8 % опрошенных дали ответ, что тарифная система повышает мотивацию к труду.

Оптимальным решением для мотивации работников может быть установление размеров заработной платы в соответствии с результатами работы конкретного работника.

Рейтинговая система оплаты труда с помощью показателей деятельности работника может осуществить индивидуализацию заработной платы на основе оценки заслуг каждого отдельного работника за определенный период времени, поставить величину заработной платы в большую зависимость от конечных результатов. Это обеспечит большую мотивацию труда. При бестарифной системе оплаты труда заработная плата будет зависеть от квалификации работника, отработанного времени, коэффициента трудового участия. Такие системы можно беспрепятственно применять в Республике Беларусь, так как коммерческие организации на основе указа Президента получили право самостоятельно принимать решения о выборе системы оплаты труда. Переход на бестарифные системы оплаты труда будет способствовать трудовой мотивации, повышению производительности труда и качества продукции, развитию экономики в целом.