

А.В.ЕФРЕМОВ.
доктор экономических наук
Н.М.ВЕТРОВА,
аспирант

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

ПРОВЕДЕНИЕ в Крыму экономической реформы и вытекающие отсюда особенности переходного периода предопределяют необходимость углубленного изучения проблем главной производительной силы общества - человека. Поскольку он одновременно является производителем и потребителем материальных благ и услуг, стержень реформ должен быть направлен на удовлетворение потребностей человека и эффективное использование его во всех сферах общественной жизни с учетом происходящих изменений в системе «Человек-труд».

Изучение закономерностей в сфере труда имеет особое значение в нынешней кризисной ситуации, поскольку именно трудовая деятельность человека есть обязательное и необходимое условие жизни общества. Убедительно выразил эту мысль американский бизнесмен Э.Карнеги, сказавший: «Оставьте мне мои фабрики, но заберите моих людей, и скоро поля заводов зарастут травой. Заберите мои фабрики, но оставьте мне моих людей - скоро у нас будут новые заводы гораздо лучше прежних».

В настоящее время оценить ситуацию, специфику и глубину изменений в трудовой сфере - значит выявить возможные пути выхода экономики из кризиса. С этой целью на кафедре организации и экономики строительного производства Крымского института природоохранного и курортного строительства в 1993-94 проводились социально-экономические исследования по проблемам использования рабочей силы. На 15 предприятиях теплоснабжения и строительных организациях Крыма осуществлены опросы (первый - в июле-сентябре 1993 года, второй - в мае-июне 1994 года) более 460 работников различных профессий, уровни квалификации, возраста по широкому спектру вопросов трудовой деятельности.

Особое внимание уделялось внутренним побуждениям, намерениям, которые заставляют человека делать что-либо или поступать определенным образом - мотивам труда, которые формируются под влиянием социально-культурного уровня среды и внутренних индивидуальных характеристик человека, данных ему от рождения, отражают личностные установки и требования к удовлетворению потребностей человека, которые могут быть реализованы через труд. Так, по результатам опроса, труд, кроме выполнения общественных задач, удовлетворяет жизненно важные потребности каждого отдельного человека: желание создать себе и своим близким достаточный уровень жизни, сохранить здоровье, иметь возможность проявить свои способности, быть уважаемым окружающими и др.

НА СОСТОЯНИЕ мотивации труда решающее влияние оказывают производственные условия, в которых человек осуществляет свою трудовую деятельность. Данные анкетирования подтверждают этот вывод. Например, физическая и моральная изношенность оборудования, неблагоприятные условия труда создают повышенные нагрузки на организм человека и сказываются на состоянии здоровья, работоспособности, определяют высокий уровень неудовлетворенности в труде (табл. 1) Около половины респондентов отметили, что работают на старом, постоянно ремонтируемом оборудовании и каждый третий

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

трудится с ощущением хронической усталости. Такая ситуация оказывает резко негативное влияние на комплекс мотивации труда, значительно снижая отдачу в труде.

В подобных условиях компенсировать негативное влияние производственной среды возможно в двух направлениях: создание более благоприятных условий работы (замена оборудования на прогрессивное, создание комфортных условий на рабочем месте) и повышение уровня оплаты труда.

Проведенные исследования показывают, что второй путь не является решением проблем, поскольку не снимает неудовлетворенности трудом - остается сверхутомляемость, отсутствует квалификационный рост, присутствует постоянное стремление изменить место работы. Из всего мотивационного механизма действует лишь один аспект - возможность повысить уровень жизнеобеспечения себе и членам семьи. Остальные элементы комплекса мотивации трудовой деятельности не оказывают положительного влияния на поведение в труде: человек не заинтересован в повышении производительности труда, получения более высоких результатов своей деятельности, поэтому повысить уровень эффективности экономики за счет повышения заработной платы при низком техническом уровне производства и неблагоприятных условиях на рабочем месте практически невозможно. Хотя важность стимулирования труда трудно переоценить. Результаты опроса подтверждают этот вывод - около 80% работников считают, что система оплаты оказывает определяющее влияние на их отношение к работе, производительность и качество труда.

ОДНАКО уровень оплаты труда сегодня совершенно не удовлетворяет работников: среди наиболее отрицательных характеристик работы низкая зарплата также на первом месте (табл.1) Негативная оценка - это естественная реакция на инфляцию, которая создает положение, когда зарплата лишь способна обеспечить простое воспроизводство рабочей силы на уровне выживания.

Таблица 1.

Наиболее отрицательные, по мнению респондентов, характеристики работы.

Характеристика работы	% отметивших как отрицательную характеристику		% отметивших как положительную характеристику		Разность довл. лиц с отрицательными и положительными оценками		Ранг разности	
	Т	СО	Т	СО	Т	СО	Т	СО
Заработная плата	68.5	62.4	2	3.7	66.5	58.7	I	I
Состояние оборудования	48.8	24.7	2	2.4	46.8	22.3	II	V
Санитарно - гигиенические условия	29.1	18.5	6	2.7	23.1	15.8	III	VI
Организация труда	52.8	49.1	30.7	23.3	22.1	25.8	IV	III
Утомляемость	18.9	27.1	20.5	3.4	-1.6	23.7	-	IV
Исполнение администрации к нуждам рабочих	33.8	41.4	18.5	2.3	15.3	39.1	V	II

Т - данные по предприятиям теплоснабжения; СО - данные по строительным предприятиям

На вопрос «Как Вы оцениваете уровень Вашего благосостояния сегодня?» получены следующие ответы: «Живем от зарплаты до зарплаты, часто приходится занимать на самое необходимое, сбережений нет» - 58,8%; «На ежедневные расходы нам хватает, но покупка одежды уже представляет для нас сложности» - 38,9%; «В основном денег хватает, можем кое-что откладывать, но на покупку товаров длительного пользования сбережений недостаточно» - 3,2%; «Покупка товаров длительного пользования затруднений не вызывает, кроме машины и дорогого отдыха» - 0%, «В настоящее время можем ни в чем себе не отказывать» - 0%.

Однако после ноябрьского 1994 отпуска цен число работников, которые живут от зарплаты до зарплаты, увеличилось на 18-20% за счет второй группы. Данные удручающие. Особенно если учесть, что по сравнению с 1991 годом число работников, живущих от зарплаты до зарплаты, в 1993 году увеличилось с 25-30% более чем в 2 раза! По данным опроса 1994 года ситуация практически не изменилась - лишь 3,1% работников могут откладывать небольшие суммы, а остальные отмечают сложное материальное положение.

ОЧЕНЬ важен показатель рациональной структуры расходов. По оценкам зарубежных специалистов, нормально, если работник расходует на сбалансированное питание не более трети всех доходов. Сегодня, по данным опроса, ни один работник не ответил, что на питание его семьи достаточно треть зарплаты, только три процента работников тратят на питание до двух третей зарплаты, а 92% - почти полностью. Указанное подтверждает вывод о необходимости коренных изменений в системе стимулирования для поддержания минимального прожиточного уровня работников.

В условиях постоянного роста цен на все товары, сокращения рабочих мест и введения режимов неполной занятости в связи с закрытием и приостановкой производств, происходят глубокие изменения в отношении человека к труду.

Трудовая мораль человека перестает ориентироваться на общественно значимые установки и цели: 71% работников ответили, что работа, как возможность внести долг перед обществом, для них совершенно не важна. Лишь до 10-11% работников старше 50 лет еще сохранили приверженность к важности труда на благо общества.

Растет число работников, которые хотя и получают большую зарплату, затрачивая со своей стороны минимум сил и знаний. Этой категории работников - до 23-25% все равно что и как делать, лишь бы платили. Особое беспокойство вызывает тот факт, что к этой группе относятся до 34% работников в возрасте 20-30 лет и до 23% в возрасте 31-40 лет.

Причинами формирования подобных мотивационных установок являются с одной стороны искажения общественных ценностей - принцип «труд ради общей цели» не действует, тезис «деньги не пахнут» получает все большее распространение, а с другой - все еще размыты оценки вклада каждого работника в общее дело, слаб контроль трудовой и технологической дисциплины, финансовые прорехи не позволяют предприятиям поощрять высокопроизводительный труд. Отсутствие сегодня на большинстве производств стимулирования инициативы, рационализаторских разработок полностью девальвировало эти ценности до принципа «инициатива наказуема».

ОДНАКО положительной тенденцией сложного периода становления новых экономических механизмов, на наш взгляд, является рост числа работников, которые считают свой интеллектуальный труд, квалификацию, отдачу главным средством достижения достатка и прогресса общества - около 11-12% от общего числа. Такой работник имеет устойчивую трудовую мотивацию - осознанное побуждение к труду, формирующееся под влиянием рыночных условий. Именно такой работник позволит реализовать сложный комплекс реформирования производства и общества.

Следует отметить, что к этой группе относятся в большей мере работники в возрасте 31-40 лет - 68,8% и высок показатель для молодежи - 33%. Это позволяет сделать вывод о возможности дальнейшего развития в мотивационном

ТЕОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

комплексе работоспособного населения установок на высокопроизводительный труд.

Несмотря на высокую значимость стимулирования, сохраняются такие мотивы труда, как удовлетворенность работой, благоприятный климат в коллективе, желание повысить квалификацию, необходимость общения и др. (табл. 2) Сегодня, получая низкую зарплату, но выполняя интересную, полезную работу, ощущая уважение в коллективе, в котором хорошие отношения между его членами, решаются бытовые проблемы, работник дорожит своим рабочим местом: 43% опрошенных на предприятиях теплоснабжения хотят остаться на своем предприятии, даже если им придется сменить профессию и переучиваться.

Анализ данных опроса выявил возросшее влияние такого рыночного фактора, как беспокойство за стабильность своего предприятия. Причем, если работники предприятий теплоснабжения пока относительно спокойны по этому поводу (теплоснабжение осуществляется централизованно и поддерживается на государственном уровне), то для строителей эта проблема стоит очень остро. Это связано с тем, что государственные строительные организации находятся в сложном финансовом положении и 58% работников опасаются за свое рабочее место. Причем, это одна из главных причин неудовлетворенности строителей - 72% респондентов поставили ее на первое место. На строительных предприятиях других форм собственности (арендные, частные) беспокойство ниже, хотя, думается это отражает не что иное, как первоначальный период становления таких производств - просто в обществе еще отсутствует опыт банкротств частных фирм.

Изменения в мотивации труда, отмечаемые сегодня, отражают происходящие коренные преобразования на экономическом, социальном и личностном уровнях общества и выдвигают мотивационный фактор на первое место среди важнейших направлений повышения эффективности производства при разработке путей реформирования экономики. При этом необходимо помнить, что уровень мотивации труда определяется производственными и социальными факторами. Отсюда основным направлением является модернизация производства, создание комфортных условий на рабочем месте при соответствующей оценке труда.

В качестве временной меры сегодня необходимо рассмотреть вопрос повышения уровня оплаты труда и совершенствование системы стимулирования, чтобы компенсировать работу в неблагоприятных условиях и резкое снижение уровня жизни, сознавая, что адекватное повышение производительности труда в создавшихся условиях переходного периода невозможно.

Таблица 2. Положительные, по мнению респондентов, характеристики работы.

Характеристика работы	% отметивших как положительную характеристику		% отметивших как отрицательную характеристику		Разность долей лиц с положительными, и отрицательными оценками		Ранг разности	
	Т	СО	Т	СО	Т	СО	Т	СО
Интересная работа	40.1	41.3	4.8	6.4	35.3	34.9	III	III
Производим нужную продукцию	27.4	31.4	3.7	1.6	22.7	29.8	V	IV
Работа требует высокой квалификации	37.9	54.2	6.3	5.1	31.6	49.1	IV	II
Удобный режим	49.6	21	2.3	4.3	47.3	16.7	II	V
Хорошие отношения в коллективе	59.7	59	4.1	4.7	55.6	54.3	I	I
Предприятие стабильно	22.6	13.2	1.6	58.4	21	45.2	VI	-

Т - данные по предприятиям теплоснабжения; СО - данные по строительным предприятиям