

МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРИРОДА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

Е.А. Богдашиц, кандидат экономических наук, доцент
(*Белорусский государственный экономический университет, г. Минск*)

Общеметодологическими посылками изучения мотивационной сферы труда личности выступают принципы сложности и многоступенчатости мотивационного процесса. Содержание принципа сложности заключено в положении о том, что с позиции объекта управления мотивация к труду есть следствие разрешения двух конфликтов. Первый (конфликт ценности труда) концентрируется на выявлении противоречия между желанием и необходимостью работать, другой (конфликт возможностей труда) – на преодолении противоречия между необходимостью и возможностью удовлетворения актуальных потребностей в процессе трудовой деятельности.

Рассмотрение мотивации как многоступенчатого процесса, элементами которого выступают ценностная структура, мотивационная структура труда и характер реализации мотивов, позволяет развить пространственно-временной подход в управлении трудовым поведением. Его суть состоит в изучении трудового поведения личности не как статичного, одномоментного явления, формирующегося сугубо в сфере трудовых отношений, а как динамичного процесса, детерминированного перспективной стороной жизнедеятельности (жизненные планы, цели, мечты) и состоянием окружающей действительности.

В условиях мирового экономического спада состояние мотивации персонала в сфере материального производства можно определить как кризисное, сопряженное с девальвацией ценности высокоэффективного труда. Причины данного явления лежат, во-первых, в консервативности сознания личности, предполагающей временной интервал для адаптации и активного включения человека в социально-экономические изменения, и, во-вторых, в спонтанности и научной необоснованности управления. Кризис труда, заключенный в коренном несоответствии мотивационного климата предприятия мотивационной сфере личности, существенным образом видоизменил ценностные установки общества. Труд утратил позицию жизненной ценности, трансформировавшись сугубо в фактор выживания и условие существования работника. В мотивационной сфере труда распределительные отношения стали приоритетными.

Обретение личностью конкретной жизненной цели, способной стать гарантом ее внутренней устойчивости и духовной независимости, возможно лишь при наличии сформировавшейся системы ценностей. Ценности как обобщенное выражение целей и средств их достижения выполняют функцию фундаментальных норм поведения. Они служат глубинным регулятором человеческих действий и обнаруживаются в характере использования личностью своего жизненного ресурса (времени, усилий, денег, информации, отношений, связей), в выборе способов реализации своих жизненных планов, в типах проявляемого поведения.

Трансформация социально-экономического устройства белорусского общества привела к необходимости коренного пересмотра и переосмысления устоявшихся концепций и догм. Провозглашенный на уровне общества примат рациональности над идеологией видоизменил приоритетность ценностей

на уровне личности. Жизненная позиция множества белорусов характеризуется прагматично-утилитарным подходом, отстраненностью от социального взаимодействия, замкнутостью интересов в системе «Я-семья-деньги». Это есть свидетельство того, что работа призвана выполнять второстепенную роль, реализуя функцию необходимого условия существования, но не самостоятельной ценности.

Жизненные ценностные установки личности наряду с характером окружающей ее действительности являются предпосылкой конструирования ее ценностных ориентаций в труде. Так, в условиях трансформации экономических основ общественного устройства центр тяжести интересов личности явно перемещается в сферу потребления, а значимость социальных ценностей труда снижается. Статусные ценности и ценности самореализации образуют лишь так называемый мотивационный фон.

Важнейшими предпосылками возникновения кризиса труда в современных социально-экономических условиях Республики Беларусь выступают:

- кризис оплаты труда, заключенный в падении качества реализации основных функций заработной платы и, как следствие, обострении конфликта между необходимостью и возможностью удовлетворения потребностей материального обеспечения в процессе трудовой деятельности;
- отсутствие механизмов смягчения негативных последствий институциональных преобразований, падение качества социальной защиты работника;
- отчужденность работника от результатов деятельности субъекта хозяйствования, предопределяемая низким мотивационным потенциалом инструментов участия наемного персонала в прибыли и собственности предприятия;
- кризис условий труда, проявляющийся в увеличении качественного разрыва между благоприятным и реально существующим состояниями организационных и технико-технологических факторов трудовой деятельности;
- жесткая централизация управления и монополизм администрации предприятия на обладание информационными ресурсами как специфической формой собственности;
- замкнутость социальной среды предприятия, порождаемая доминированием технократического подхода в культуре управления персоналом.