

УДК 33.06.43

И. А. Мещерякова

Белорусский национальный технический университет

**ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ И ИНТЕРЕСЫ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ
В СОВЕТСКОЙ И РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Статья посвящена комплексному исследованию и рассмотрению вопросов изменения трудовых ценностей и интересов наемных работников в советской и рыночной экономике. Проанализированы проблемы трудовой мотивации и стимулирования труда в эти исторические периоды, определены понятия мотива, отношения к труду и основные факторы воздействия на работников через мотивацию и стимулирование труда, рассмотрены изменения трудовых интересов начиная с советского периода, основной акцент сделан на интересах работников и их важности для повышения производительности труда. На основании исследования сделаны краткие выводы и предложения.

Ключевые слова: трудовая мотивация, стимулирование труда, трудовые ценности, трудовые интересы, наемные работники, советская и рыночная экономика.

I. A. Meshcheryakova

Belarusian National Technical University

**LABOUR VALUES AND INTERESTS OF THE HIRED WORKERS IN SOVIET
AND MARKET ECONOMY**

The article is sanctified to complex research and consideration of questions of change of labour values and interests of the hired workers in a soviet and market economy. The problems of labour motivation and stimulation of labour are analysed in these historical periods, the concepts of reason, attitudes toward labour and basic factors of affecting, are certain workers through motivation and stimulation of labour, the changes of labour interests are considered, since a soviet period, a basic accent is done on interests of workers and their importance for the increase of the labour productivity. On the basis of research short conclusions and suggestions are done.

Key words: motivation of personnel, Economy and sociology of labour, stimulation of labour, labour values.

Введение. Проблема эффективного использования трудовых ресурсов всегда являлась и является актуальной для общественных систем, у которых приоритетная цель состоит в долгосрочном самостоятельном экономическом развитии. Основным фактором, обеспечивающий устойчивый экономический рост, – мотивация к высокопроизводительному труду, повышению трудовой активности, высокая трудовая мораль и качество труда.

Актуальность и значимость проблемы повышения трудовой мотивации определяется радикальными преобразованиями экономической системы общества. В связи с этим появляется интерес к тому, как люди относятся к своему труду и к своим достижениям в труде.

Существенные социально-экономические сдвиги, начавшиеся с развитием рыночной экономики, не смогли бы начаться без высокой трудовой морали и этики.

В условиях трансформации социально-экономических отношений с включением национальной экономики в глобальную мировую экономику усилился интерес к проблеме мотивации и стимулирования труда. В советское время проблематике труда и трудовых отноше-

ний было посвящено много работ. Они исследовали труд как таковой, его интенсивность и производительность, соревновательные отношения в труде, потребности, интересы, ценности работника. В политэкономии социализма развивался тезис о непосредственном соединении работников со средствами производства, что, в свою очередь, практически полностью исключало вопросы и проблемы мотивации и стимулирования труда, так как предполагало полное объединение интересов наемных работников и фирмы.

Белорусскими учеными в современной литературе делаются выводы о появлении новой системы мотивации и стимулирования труда, которая сочетает в себе материальные и нематериальные стимулы. Огромное количество литературы по проблемам стимулирования и мотивации труда говорит не только о существенном интересе к данной проблеме, но и показывает разброс во мнениях по поводу природы проблем.

Предпринимаются новые попытки выявить потребности наемных работников, нехарактерные для них, а также мотивы наемного труда в условиях перехода к рыночной экономике. На первый план выходит признание индивидуальных

результатов труда, творческой деятельности в расширении функций и др.

Предметом исследования являются трудовые интересы и трудовые ценности наемных работников в советской и рыночной экономике.

Цель данной статьи – определить, изучить основные факторы воздействия на работников через мотивацию и стимулирование труда в советской и рыночной экономике и рассмотреть трудовые ценности и интересы в эти исторические периоды.

Основные задачи:

– определить понятие мотива, отношения к труду;

– проанализировать изменение трудовых интересов, начиная с советского периода;

– сделать краткие выводы и предложения по результатам исследования.

В основе лежат концепции классической политэкономии о центральном значении труда и трудовых отношений в развитии общества, веберовский подход, обосновывающий необходимость высокой трудовой морали для развития рыночной экономики.

Основная часть. Весь трудовой процесс основан на взаимодействии людей друг с другом и на социальных отношениях, в которые они вступают. Основными являются отношения человека к труду и межличностные отношения.

Отношение к труду подразумевает человеческое стремление либо же его отсутствие максимально проявить свои способности.

Отношение к труду – сложное социальное явление, оно представляет собой единство трех элементов: 1) мотивов и ориентации трудового поведения; 2) реального или фактического трудового поведения; 3) оценку работниками трудовой ситуации – вербального поведения.

Первый элемент отношения к труду связан с трудовыми мотивами и установками, которыми руководствуется работник в трудовой деятельности. Они являются побудителями трудового поведения и в совокупности образуют мотивационное ядро.

Второй элемент отношения к труду – это трудовая активность работников, проявляющаяся в таких формах поведения, как степень выполнения норм выработки; качество выполняемой работы; дисциплинированность; инициативность; овладение передовыми методами и приемами труда; экономное расходование сырья и материалов и т. д.

Третий элемент отношения к труду – субъективное переживание работников. Он связан с их внутренним состоянием, вызванным выполняемой работой. Без оценки самого субъекта труда любая деятельность предстает неполной, незавершенной [1].

Отношение к труду в любой исторический период основан на фундаментальном вопросе «ради чего я работаю?», то есть ключевым вопросом была мотивация к труду.

Мотивация (как процесс) – есть процесс эмоционально-чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета (претендента на предмет потребности). Мотивация (как механизм) – это внутренний психический механизм человека, который обеспечивает опознание предмета, соответствующего потребности, и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета (если он соответствует потребности).

Основные функции мотивации:

– побуждение к действию;

– направление деятельности;

– контроль и поддержание поведения.

Советская модель организации труда была направлена на достижение макроэкономических целей, в ее основу были положены принципы стимулирования труда, которые опирались на тарифные ставки и разряды. Такая модель обеспечивала социальную защищенность наемных работников. Тем не менее отсутствие здоровой конкуренции, скрытая инфляция и соответственно замораживание цен привели к тому, что реальные потребности людей были занижены. Такое положение дел исключало творческую инициативу и самостоятельность в принятии решений, самовыражение не имело значения, не учитывалось, что каждый человек хочет получить от работы разные вещи. Это не только деньги, но и признание, удовлетворение амбиций, принадлежность, дружный коллектив, возможность карьерного роста и даже желание приносить пользу обществу в целом [2].

Трудовая деятельность в советский период была почетной обязанностью. Государство предоставляло каждому гражданину гарантированную работу с оплатой труда, исходя из его способностей, профессиональной подготовки, образования и с учетом потребностей общества. Плановый характер организации социалистического труда – его важная особенность и преимущество перед трудом при капитализме. К концу 1930 г. в результате коренных социально-экономических преобразований была полностью и окончательно ликвидирована безработица. Возникла и утвердилась важнейшая особенность образа жизни советских людей – уверенность в завтрашнем дне.

Основной потребностью людей, которая удовлетворялась практически полностью, была потребность в безопасности и защищенности. Работники были уверены в том, что у них всегда будет работа. Законодательство гарантировало право на труд, тем не менее такая

безбоязненность потерять работу способствовала низкой производительности и интенсивности труда. Работники имели полную гарантию пенсионного обеспечения и гарантии социального характера, отпуск, оплату временной нетрудоспособности, значительные социальные льготы. Предприятия обучали и повышали квалификацию сотрудников за свой счет, они выплачивали стипендии за весь период обучения. Денежные средства брались из социальных фондов развития и потребления предприятия.

Государство удовлетворяло все социальные потребности на достаточно высоком уровне.

Организации проводили различного рода собрания, на которых обсуждались вопросы как общественно-политического, так и внутрипроизводственного характера. Подобные мероприятия способствовали тому, что работники чувствовали себя причастными к руководству предприятиями, что повышало самооценку и самоуважение. Помимо всего проводились коммунистические субботники, политинформации, оказывалась помощь колхозам и совхозам во время сбора урожая, работники участвовали в народных добровольных дружинах, праздничных демонстрациях. Подобные мероприятия сплачивали коллектив [3].

Активисты награждались почетными грамотами, всевозможными знаками отличия, представлялись к орденам и медалям, их фотографии вывешивались на Доске Почета.

Усиление хозяйственной мотивации и стимулов эффективного, высокопроизводительного труда – одна из главных задач перехода к рыночной экономике. Человеку всегда был необходим стимул для работы и принятия определенных решений. Именно поэтому проблема стимулирования и мотивации труда актуальна на сегодняшний день. Конечным пунктом осуществления любых реформ является предприятие (фирма), где и происходит соединение рабочей силы и средств производства и осуществляется процесс трудовой деятельности.

В Республике Беларусь процесс формирования систем стимулирования и мотивации происходит в достаточно сложных социально-экономических условиях. В стране не так много успешных и прибыльных предприятий. На каждом пытаются создать свою модель с учетом реальных условий экономической среды. При этом некоторые менеджеры создают свои модели, основываясь на советском прошлом, многие ориентированные на Запад предприятия внедряют соответственно западные технологии. Имеются и те, кто создают новые модели, не имеющих аналогов в мире.

В качестве основы в современном менеджменте чаще всего используются модели Маслоу и Мак-Грегора, которые объясняют некоторые

«отклонения» в поведении людей. К примеру, теория Маслоу поясняет, почему в случае, если не удовлетворены потребности физиологического характера, не стоит ждать высокопроизводительного труда от работника. А теория Мак-Грегора объясняет, зачем работники ломают высокотехнические станки вместо того, чтобы ударно на них работать [4].

Таким образом, изучив данные модели можно сделать вывод о том, что в общем случае профессиональная деятельность работников направлена на достижение следующих целей:

- материальные блага;
- власть;
- знания и творчество;
- духовное совершенствование.

Цели сугубо индивидуальны и имеют свойство меняться с течением жизни и под влиянием различных факторов.

В настоящее время трудовые ценности белорусского народа подвергаются радикальным изменениям, а это позволяет утверждать, что идет процесс создания новой трудовой идеологии.

В результате идеологических сдвигов резко сократился разрыв между трудовыми ценностями населения и ценностями официальной идеологии, который был характерен для последних 15–20 лет социалистического развития Беларуси.

Любая система стимулирования труда должна быть привязана к стратегическим целям, что подразумевает ориентацию системы на достижение долгосрочных целей: усиление стратегического потенциала предприятия, формирование дополнительных инвестиционных ресурсов, усиление внешней и внутренней гибкости производственного аппарата фирмы, развитие маркетинговых исследований, развитие программ по повышению квалификации [5].

Привязка систем стимулирования к местным условиям должна осуществляться с учетом различий интересов, возникающих на разных этапах производственного процесса. Причиной этих различий является разный характер деятельности и, следовательно, разные ценностные ориентации осуществляющих эту деятельность работников.

Система стимулирования должна быть конкретизирована на уровне средств стимулирования. Эти средства должны быть направлены на возбуждение интереса для того, чтобы работник был удовлетворен своей работой.

Работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада. Человек – существо социальное, а отсюда следует, что ему свойственно чувство сопричастности, которое позволяет осознать себя как личность.

Заключение. В данном исследовании основной акцент сделан на интересах работников и их

важности для повышения производительности труда. Эти вопросы претерпели кардинальные изменения в связи с переходом к рыночной экономике. Одной из важнейших задач исследования стало не столько обобщение сведений и представлений по проблемам развития ин-

тересов в советской и рыночной экономике, сколько постановка новых задач и развитии этого вопроса. Изучение данной проблематики поспособствует решению основных задач по реализации трудового потенциала Республики Беларусь.

Литература

1. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции // Проблемы развития психики. М., 1971. С. 121.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М., 2001. С. 248.
3. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда. М.: КНОРУС, 2011. С. 328.
4. Мотивация персонала в современной организации / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. С. 394.
5. Герчиков В. И. Нематериальное стимулирование персонала // Мотивация и оплата труда. 2005. № 1. С. 2–10.

References

1. Leont'yev A. N. Necessities, reasons, emotions. *Problemy razvitiya psikhiki* [Problems of development of psyche]. Moscow, 1971, p. 121 (In Russian).
2. Genkin B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and sociology of labour]. Moscow, 2001. P. 248
3. Mumladze R. G. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economy and sociology of labour]. Moscow, KNORUS Publ., 2011. P. 328.
4. *Motivatsiya personala v sovremennoy organizatsii* [Motivation of personnel in modern organization]. St. Petersburg, Knizhnyy dom Publ., 2007. P. 394.
5. Gerchikov V. I. Non-material stimulation of personnel. *Motivatsiya i oplata truda* [Motivation and remuneration of labour]. 2005, no. 1, pp. 2–10 (In Russian).

Информация об авторе

Мещерякова Ирина Александровна – преподаватель кафедры экономических теорий. Белорусский национальный технический университет (220013, г. Минск, пр. Независимости, 65, Республика Беларусь). E-mail: meshcheriakovairina@mail.ru

Information about the author

Meshcheryakova Irina Aleksandrovna – lecturer, the Department of Economic Theories. Belarusian National Technical University (65, Nezavisimosti Ave., 220013, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: meshcheriakovairina@mail.ru

Поступила 17.03.2016