

*И.П. Булеев,
Г.С. Атаманчук*

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Родоначальники классической политической экономии утверждали, что труд – отец богатства, а земля – его мать. В условиях частнокапиталистического производства в трудовые производственные отношения конкретной национальной экономики вступают собственники средств производства и предметов труда и наемные работники. Стоимость произведенного товара (цена товара) включает часть перенесенного овеществленного труда (средств производства, предметов труда) и вновь созданную стоимость (стоимость рабочей силы, прибыль). Стоимость произведенного товара распределяется между собственниками, наемными работниками и обществом (государством). Собственнику поступает переменная стоимость овеществленного труда в данном товаре, часть ренты и часть прибавочного продукта. Общество (государство) посредством системы налогообложения и сборов получает часть ренты и часть прибавочной стоимости. Наемные работники получают необходимый продукт (или часть его) и, в зависимости от национального законодательства и внутренних отношений на уровне предприятий, могут также получать часть прибавочного продукта (выплаты из

хозяйствования, механизмами мотивации.

Критика и последующее разрушение планово-директивной системы хозяйствования (названной «реформаторами» административно-командной), его механизмов базировались на необходимости борьбы с тоталитаризмом, принуждением, уравнильностью в доходах, отсутствием инициативности, предприимчивости, невосприимчивостью экономики к инновациям. Инновационное развитие, предпринимательство, рост эффективности производства в постсоциалистической экономике «реформаторы» связывали и продолжают связывать с рыночными отношениями, приводя примеры из экономической практики развитых стран Запада. Однако десятилетия перестройки отечественной экономики на рыночные отношения, получение статуса рыночной украинской экономикой не дали существенных позитивных результатов. За 17 последних лет экономика Украины все еще не достигла уровня предкризисного 1991 г. Ухудшается структура экономики и промышленности, инновационного бума и развития не наблюдается. По данным

© Булеев Иван Петрович – доктор экономических наук, профессор;

Атаманчук Геннадий Сергеевич – аспирант.

Институт экономики промышленности НАН Украины, Донецк.

прибыли), что определяется соответствующими механизмами

Госкомстата Украины, в 1998 г. 18,7% предприятий занимались инновационной деятельностью, в 2006 г. – 11,2%, до 10%

в 2006 г. сократилась доля предприятий, осуществляющих инновации – с 22,9% в 1995 г. Доля реализованной инновационной промышленной продукции в 2006 г. составила 6,7% [1, 317-319]. В 2007 г. и в первые месяцы 2008 г. ситуация продолжает усугубляться.

Основными причинами, не позволяющими отечественной экономике стать на путь инновационного развития, являются:

недофинансирование науки (0,5% ВВП при законодательном обязательстве 1,7%);

рентообразующие факторы получения прибыли субъектами хозяйствования (использование на износ «приватизированных» за бесценок фондов и мощностей);

отсутствие конкуренции во многих сферах экономической деятельности, низкая покупательная способность отечественного потребителя;

неудовлетворительная структура функционирующих технологических укладов. В развитых странах господствует пятый и активно формируется шестой технологические уклады. В Украине 3-й и 4-й технологические уклады составляют 95%, 5-й уклад – 4,2%, 6-й – менее 1%, но почти 75% инвестиций направляется в 3-й технологический уклад, а в 5-й уклад – 4,5% [2];

практически полное разрушение системы мотивации на уровне субъектов хозяйствования. Прибыль стала главной целью подавляющего числа предприятий, обеспечивая мотивацию собственников и высшего управленческого персонала. Наемные работники и миноритарные акционеры отстранены от участия в прибылях, от управления производством, формирования механизма взаимосвязи оплаты труда с его результатами

(практически «забыто» нормирование труда, принижена роль коллективных договоров и профсоюзов, практикуется выплата заработной платы без ее обоснованного начисления).

Цель данной работы – обоснование необходимости восстановления научного подхода к организации мотивации труда в условиях рыночных отношений, сложившихся в условиях отечественной экономики у субъектов хозяйствования – на промышленных предприятиях, в акционерных обществах.

Функционирование механизмов мотивации является важнейшей составляющей отношений распределения любого способа производства. Распределение средств производства и товаров потребления производится в конкретном обществе в пользу господствующего класса, влиятельных групп собственников средств производства. Поэтому в теории и в практической деятельности главное внимание уделяется обеспечению прибыли, которая поступает собственникам либо путем ее инвестирования в производство, либо путем извлечения на непроизводственные цели собственников. Из этой системы интересов выпадают интересы наемных работников, направленные на обеспечение необходимого и достаточного уровня доходов, что в современной экономике является важнейшим фактором эффективности производства. Исходя из этого восстановление механизмов мотивации труда работников является весьма актуальным в отечественной экономической теории и практике. Известно, что в процессе обвального спада производства в Украине (сокращение производства почти на 60% за 1991-1999 гг.) заработная плата снизилась более чем в

четыре раза. Почти вдвое сократился удельный вес фонда оплаты труда в ВВП Украины. И в 2007 г. среднемесячная заработная плата составила, в дол. США [3]:

Украина	– 268;
в т.ч. Донецкая область	– 304;
Беларусь	– 326;
Казахстан	– 427;
Россия	– 529.

В 2006 г. удельный вес заработной платы в ВВП Украины составил 38,4%, в 2000 г. – 32,8% [1, 29, 387], в то время

как в развитых странах с социально ориентированной рыночной экономикой этот показатель достигает 60-70%. В настоящее время, как правило, механизм мотивации связывают с фондом заработной платы. Однако доходы населения существенно превышают фонд заработной платы. В 2006 г. в Украине фонд заработной платы составил лишь 43% доходов населения. Динамика и структура доходов населения Украины приведены в таблице.

*Таблица. Динамика и структура доходов населения Украины в 2000-2006 гг.**

Показатели	Ед.изм.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ВВП	млрд.грн.	170,1	204,2	225,8	267,3	345,1	441,4	537,7
Доходы	млрд.грн.	128,7	158,0	185,1	215,7	274,2	381,4	479,3
	%	100	100	100	100	100	100	100
В том числе заработная плата	млрд.грн.	55,8	67,4	79,0	94,6	117,2	160,6	206,5
	%	43,4	42,6	42,7	43,8	42,7	42,1	43,1
Прибыль и смешанный доход	млрд.грн.	25,0	29,5	33,5	36,3	43,8	58,4	72,4
	%	19,4	18,7	18,1	16,8	16,0	15,3	15,1
Доход от собственности	млрд.грн.	3,3	4,3	5,3	6,7	8,3	11,1	14,6
	%	2,6	2,7	2,9	3,1	3,0	2,9	3,0
Социальные выплаты и другие полученные и текущие трансферты	млрд.грн.	44,9	56,8	67,3	78,0	104,8	151,3	185,8
	%	34,9	35,9	36,3	36,2	38,2	40,0	38,8

* Рассчитано по источнику: [1, 29, 387].

Приведенные в таблице данные свидетельствуют о низком удельном весе заработной платы в доходах населения, о снижении доли прибыли в доходах, о незначительной роли доходов от собственности, а также об увеличении доли социальных выплат и трансфертов в доходах. Такая структура доходов свидетельствует о низкой степени связи мотивации труда и его результатов, о необходимости формирования механизма мотивации эффективного использования ресурсов производства государством, собственниками и наемными работниками. Материальная основа для этого имеется – это доходы населения, пока еще существенно не связанные с

результатами труда коллективов, групп работников, конкретных наемных работников субъектов хозяйствования. Необходимость формирования механизма мотивации эффективности труда и производства подтверждается и тем, что в 2007 г. в Украине убыточно работали 33,1% предприятий, в том числе 36,7% в промышленности, 40,1% на транспорте и в связи, 34,6% в строительстве [4].

Одной из причин неэффективности работы предприятий является разнонаправленность интересов государства, собственников и наемных работников конкретных предприятий. Собственник стремится получить максимальный доход. Это достигается за

счет возврата ранее капитализированных ресурсов (материальных, нематериальных, финансовых) и прибыли. Но поскольку прибыль подлежит налогообложению, то здесь интересы государства и собственников не совпадают. Собственники стараются снизить прибыль, завязать издержки и уйти от налогов. Государство стремится к увеличению налогооблагаемой прибыли, увеличивая тем самым поступления в бюджет. Наемные работники, заработная плата которых не связана с прибылью, равнодушны к ее уровню. Они заинтересованы в росте заработной платы, увеличивая тем издержки производства и снижая прибыль. Таким образом, интересы государства, собственников и наемных работников не только не совпадают, но и имеют разную направленность. И если такое положение, хотя и нежелательное, но допустимо в видах экономической деятельности первого-третьего технологических укладов, то на уровне пятого-шестого укладов это недопустимо. Учитывая наукоемкий характер деятельности высших технологических укладов, интересы работников, управленцев и собственников данных предприятий должны быть однонаправленными и в главном – совпадать. Поэтому в теории мотивации следует вернуться к концепции иерархии потребностей А. Маслоу [5] и его последователей, которые в основу теории человеческой мотивации и человеческого потенциала положили гуманистическую психологию, преодолев влияние учений

потребности → мотивы → мотивация → стимулы → удовлетворенные потребности → возникновение новой потребности (более высокого уровня).

Пройдя весь цикл физиологических потребностей, происходит переход к более высокому уровню потребностей и т.д., доходя до потребности

практиков и теоретиков бихевиоризма и фрейдизма, создать значительно более развитую психологическую теорию.

А. Маслоу считал, что человеческие существа стремятся к самоактуализации (самореализации – И.Б.). Человеческий потенциал представляется ему не получившей должной оценки и совершенно не исследованной территорией, а иерархия потребностей представлена пирамидой, восходящей от основания до вершины в последовательности потребностей [5, 21]:

физиологические;
в безопасности;
социальные;
в признании;
самоактуализации.

Положив в основу потребности, далее следует рассмотреть мотивы, мотивацию, стимулы, результат (реализация потребностей). Таким образом, выстраивается цепочка:

самореализации (самоактуализации по А. Маслоу).

Материальной основой формирования системы мотивации

является: в обществе – фонд потребления; на предприятии – фонд оплаты труда и часть прибыли. В условиях рыночных отношений к материальной основе формирования механизма мотивации следует отнести право собственности. Оно реализуется в формировании трудовой собственности работников, что существенно повышает заинтересованность работников в эффективности своего труда и в эффективности работы предприятия.

Имеются существенные резервы повышения эффективности механизма мотивации в отечественной экономике путем более тесной связи прибыли и смешанных доходов, социальной помощи и трансфертов с результатами труда конкретных работников предприятий. Организация оплаты труда должна быть возвращена к построению на основе нормирования. Следует возвратиться к положительному опыту коллективной и бригадной формам организации и оплаты труда, к формированию внутрипроизводственных хозрасчетных отношений, к моральным формам мотивации труда. Указанные направления мотивации существенно не связаны с формами собственности и они могут быть успешно использованы в современных отношениях отечественной экономики, тем более, что такую практику имеют производственные коллективы экономически развитых стран.

Исследования показывают, что в условиях рыночных отношений существенно расширяется потенциальная материальная база формирования механизмов мотивации. Если в планово-директивной экономике механизм мотивации имеет своей материальной базой фонд потребления (фонд оплаты труда и незначительную часть прибыли), то в условиях рыночных отношений существенно расширяется участие

прибыли в формировании механизмов мотивации. К этому добавляется также определенная часть фонда накопления, то есть в механизм мотивации частично вовлекаются отношения собственности. Однако подавляющая часть прибыли и фонда накопления поступают собственникам средств производства, акционерам и в незначительной мере затрагивает интересы наемных работников, что не создает дополнительных стимулов повышения эффективности их труда. В этом же направлении (снижения стимулов эффективного труда наемных работников) действует то, что на предприятиях резко снизился уровень нормирования труда всех категорий работников, наблюдается низкий уровень использования многообразия форм и систем заработной платы, отстранение наемных работников и миноритарных акционеров от участия в управлении производством, участия в прибылях, недооценка роли морального стимулирования высокоэффективного труда, взаимосвязи уровня заработной платы и производительности труда, внутрипроизводственного хозрасчета и др.

Использование всего многообразия механизмов мотивации позволяет существенно повысить эффективность труда и производства в условиях действующих в Украине рыночных отношений.

Литература

1. Статистичний щорічник України за 2006 рік / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2007. – 552 с.
2. Пирожков С. Проблемы прискорення інноваційного розвитку // Економіст. – 2005. – № 4. – С. 31.
3. Избирательный рост // Донбасс. – 2008. – 5 марта. – С. 7.

4. Економіка України за 2007 рік // Урядовий кур'єр. – 2008. – 25 січня (№ 15). – С. 1, 6-7.

5. Маслоу А. О менеджменте / Пер. с англ. – СПб: Питер, 2003. – 416 с.