

А.В. ВИЛЬК, *А.Н. ГУЦАН*, преподаватель,

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Мотивация труда - важнейший фактор результативности работы и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника.

Исследования показывают, что до перехода на рыночные условия хозяйствования работники могли реализовать свои возможности в содержательном труде лишь на 30—50%, а потребности в заработной плате, обеспечивающей социально нормальный уровень жизни — на 13—18%.

Дешевый труд дорого обходится обществу. Он малопроизводителен, воспроизводит неразвитую работника, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем увеличения производительности труда, убивает инициативу и тем самым препятствует научно-техническому прогрессу, консервирует низкий уровень организации и условий труда.

Одной из форм проявления трудовой пассивности стало снижение интереса к повышению квалификации. Соответственно высокий уровень требований к возможности повышать квалификацию отмечают менее трети работников, а с переходом на новые условия оплаты труда удельный вес этой группы стал еще меньше — 25%.

Представляет, на наш взгляд, интерес анализ результатов исследования в сфере труда на многих крупных промышленных предприятиях. Были изучены и выявлены имеющиеся социальные резервы и состояние дел по их реальному использованию на 15 предприятиях в разных городах.

Объем выборки составлял от 3 до 7% численности персонала предприятий в целом и от 5 до 10% в случае углубленного изучения проблемы и разделения массива.

По оценкам рабочих, действующая система оплаты труда не выполняет своей стимулирующей функции. На полное соответствие трудового вклада и заработка указали 15,61% рабочих, на отдельные недостатки — 37,96%.

Около 19% рабочих придерживаются мнения об отсутствии необходимого соответствия, остальные (27,59%) рабочие не смогли высказать своего отношения. Значительно ниже по сравнению с рабочими оценки специалистов: полное соответствие — 6,27%, отдельные недостатки — 40,19, отсутствие соответствия — 38,78, затрудняются ответить - 14,86%.

В результате не всегда заработная плата хорошего работника выше заработка нерадивого.

Рабочие и специалисты, оценивая различия в зарплате, дали близкие оценки. На возможность получения хорошим работником заработка ниже, чем у плохого, указали 2,5% ответивших.

Уравнительные тенденции, когда трудовой вклад не влияет на заработную плату, отметили около 40%. Для развития трудовой активности необходима правовая основа отношений руководителя и исполнителя, при

которой работнику предоставляется право самостоятельно избирать линию трудового поведения в границах четко зафиксированных правовых норм.