### Разнодежина Эльвира Николаевна

преподаватель кафедры экономической теории elechka28@mail.ru

### Филянин Сергей Владимирович

аспирант кафедры экономической теории filvanin@yandex.ru

Ульяновский государственный технический университет

## **м**отивация труда в современных условиях хозяйствования

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы мотивации, связанные с эффективностью использования трудового потенциала работников. Важным критерием мотивации труда авторы считают справедливость в оплате труда, хотя этот фактор и носит субъективный характер.

**Ключевые слова:** мотивация труда, стимулирование труда, справедливость в оплате труда, заработная плата, критерии справедливости, трудовой потенциал

Важным условием мотивации, хоть и не единственным, является система стимулирования. Как указывает А.Л. Темницкий, мотив хорошего заработка стал определяющим фактором трудового поведения и трудовых отношений для всех социальных групп наемных работников независимо от их социально-демографических характеристик, формы собственности предприятий и др., и именно в силу своей абсолютно доминирующей роли он утрачивает возможность быть независимой дифференцирующей переменной (2).

Невозможно отрицать важность заработной платы, как основного дохода наемных работников, кроме того, от заработной платы зависят такие важные аспекты российской экономики, как качество жизни, эффективность общественного производства и справедливость в распределении доходов. Рассматривая заработную плату, как важнейший элемент системы мотивации труда, необходимо отметить, что ее рост, носящий компенсирующий характер, утрачивает стимулирующую функцию, тем более, что ее рост носит нерегулярный характер. Очевидно, что заработная плата, выплачиваемая на российских предприятиях, ниже вознаграждения, которого работники заслуживают по результатам своего труда. Нарушение взаимосвязи между показателями производительности труда



и заработной платы стало одной из причин снижения эффективности хозяйствования (3).

# Оплата труда и социальная справедливость

С учетом технико-технологических условий производства в России, производительность труда российских работников в 3-4 раза ниже, чем в развитых странах, но и их заработная плата не в 3-4 раза, а в 7-13 раз меньше. При одинаковом уровне производительности труда средняя заработная плата в России в 2,5-4 раза ниже, чем в развитых странах. То есть российские работники в среднем недополучают 60-75% заработка. Следовательно, значение коэффициента эксплуатации наемных работников, определяемого как отношение величины недополученной заработной платы к величине выплаченной, варьирует от 1,5 до 3 при норме 1, признанной еще К. Марксом (4). Как справедливо замечает Н. Родионова, за короткое время в материальном благосостоянии российских граждан возник чудовищный разрыв в уровне доходов. На одну шестую часть населения приходится 57% всех денежных доходов и 92% доходов от собственности,

очевидно, что заработная
плата, выплачиваемая
на российских
предприятиях, ниже
вознаграждения, которого
работники заслуживают
по результатам своего труда

в то время как более 60% населения, согласно соответствующим международным критериям является бедным (5), что требует анализа вопроса о справедливости в распределении доходов.

Социальная справедливость в современных условиях представляет собой основную составляющую механизма социальной защищенности человека, поэтому она может выступать самостоятельным фактором в мотивации труда. Говоря о справедливости как о самостоятельном факторе в системе мотивации труда, необходимо отметить, что справедливость как ценностная ориентация, предполагает главным образом соответствие вознаграждения трудовому вкладу работника и связывается с решением не общесоциальных, а локальных проблем, связанных с отдельным предприятием или отраслью (2).

### Субъективная оценка справедливости и удовлетворенность работников

Оценка экономических отношений как справедливые или несправедливые носит субъективный характер и будет неоднозначной в различных социальных группах. Поведение людей регулируется не столько объективным уровнем справедливости, сколько субъективным уровнем восприятия политики социальной справедливости со стороны руководства.

Важными условиями субъективной оценки справедливости являются: соотношение размера оплаты труда и квалификации, личного трудового вклада работника, а также сравнение ее с оплатой труда на других предприятиях. Как правило, в современных условиях несложно получить информацию об оплате труда на аналогич-

...производительность труда российских работников в 3–4 раза ниже, чем в развитых странах, но и их заработная плата не в 3–4 раза, а в 7–13 раз меньше

ном предприятии, поэтому наемные работники хорошо осведомлены в этом вопросе. Зачастую заработная плата не связывается с выполнением конкретной задачи, а индексируется в зависимости от уровня инфляции. Таким образом, по мнению ряда отечественных ученых, это, скорее, инструмент власти, а не мотивации к труду, поскольку порядок выплаты премий не имеет твердых оснований, а устанавливается произвольно, служит средством демонстрации и укрепления статуса линейных руководителей (6, 7, 2).

Справедливость как самостоятельный фактор мотивации предполагает, что у работника на основе названного фактора должна формироваться удовлетворенность различными сторонами труда: работой на предприятии, своей непосредственной ТОУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, ВКЛЮЧЕНностью в коллектив или степенью идентификации себя с предприятием. Поэтому, как весьма точно отмечает Л. П. Секисова, чем выше у работников ощущение справедливости в оплате труда, тем выше уровень удовлетворенности различными сторонами труда и, прежде всего, размером заработка, работой на предприятии

в целом. Предполагается также, что у работников, справедливо оплачиваемых (если не постоянно, то хотя бы часто), будут выше показатели трудовой отдачи, интереса к работе, идентификации с предприятием. В этой связи степень реализации трудового потенциала, а также удовлетворенность трудом рассматриваются как обобщенный критерий справедливости (7).

# Справедливая оплата труда и трудовой потенциал

Говоря о цене труда как критерии справедливости, необходимо заметить, что нарушение данного критерия можно проиллюстрировать на примере сглаживания дифференциации тарифных ставок путем сжатия диапазона значений тарифных коэффициентов с 10,83 до 4,5 в бюджетной сфере. По мнению Н. Родионовой, Правительство РФ стремилось таким образом ослабить нарастающую дифференциацию оплаты труда и при-

социальная
справедливость
в современных условиях
представляет собой
основную составляющую
механизма социальной
защищенности человека,
поэтому она может выступать
самостоятельным фактором
в мотивации труда

для привлечения трудовых ресурсов в тот или иной сектор экономики необходимо не только повысить заработную плату в отрасли, но и учесть справедливое ее распределение между всеми участниками конкретного производства

остановить инфляцию, хотя подобные меры фактически камуфлируют целенаправленное сокращение бюджетного финансирования социальной сферы, поскольку единая тарифная сетка является обязательной только для казенных предприятий, организаций и учреждений. Таким образом, несправедливая дифференциация заработной платы повлекла за собой ослабление мотивации труда, уменьшение корреляции между его оплатой, затратами и результатами (5), то есть подобный шаг правительства привел к снижению социальной справедливости в оплате труда. Например, ассистент в вузе имеет заработную плату в размере пяти тысяч рублей, в то же время уборщица в этом же вузе получает заработную плату в размере 4,8 тыс. рублей<sup>1</sup>, при этом ассистент при существующей нагрузке может

работать только на полутора ставках, а уборщица, как правило, работает на двух ставках.

На наш взгляд, такая оплата труда является несправедливой, поэтому значительная часть молодых сотрудников в современных условиях стремится улучшить не только свое материальное положение, но также нацелена на рост качества своего труда. Рост профессиональной подготовки дает возможность каждому человеку реализовать свои способности (8) в условиях более справедливой их оценки. Формируя более высокое качество своего трудового потенциала, молодые работники, покидают вузы и уходят в коммерческие структуры, где заработная плата значительно выше, соответственно выше и степень социальной справедливости в оценке трудовых затрат.

Очевидно, что работники с низким уровнем трудового потенциала могут иметь более низкий критерий социальной справедливости, поэтому реже могут менять рабочее место в результате неудовлетворенности степенью социальной справедливости в оценке их трудовых затрат. В то же время люди с высоким уровнем трудового потенциала будут искать рабочее место с высоким критерием социальной справедливости в оценке затрат их труда.

#### Заключение

Таким образом, можно заключить, что социальная справедливость как фактор мотивации, приобретает в условиях заниженной заработной платы в обществе в целом одно из важнейших мест, определяющих не только социальную значимость того или иного вида труда, но и перераспределение трудовых ресурсов в современной структуре экономики. Для привлечения

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Данные приведены по вузам Ульяновской области.

трудовых ресурсов в тот или иной сектор экономики необходимо не только повысить заработную плату в отрасли, но и учесть справедливое ее распределение между всеми участниками конкретного производства.

Следовательно, система мотивации труда в современных условиях, когда важнейшим критерием мотивации непосредственного процесса труда является его стимулирование, должна учитывать данный фактор и формировать уровень доходов трудящихся на основе достижения социальной справедливости в системе оплаты труда субъектов на конкретном производстве.

### Литература

- 1. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. 2001. №1 (56). С.88–101.
- 2. Темницкий А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации

- // Социологические исследования. 2005. N5.
- 3. Родионова Н. Почему большинство россиян мало зарабатывает // Человек и труд. – 2005. – №10. – С.55.
- 4. Львов Д.С. Экономический рост и качество жизни // Экономика и управление. 2004. №2. С.9.
- 5. Родионова Н. Почему большинство россиян мало зарабатывает // Человек и труд. 2005. №11.
- 6. Барсукова С.Ю., Герчиков В.И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего к частному и разному. Новосибирск, 1997. С. 152–154.
- 7. Секисова Л.П. Социально-экономическая справедливость и ее роль в трансформации экономики России. Иркутск, 2002. С.35.
- 8. Разнодежина Э.Н., Красников В.И. Мотивация рыночной организации труда в современных условиях.— Ульяновск: УлГУ, 2011. С.41.

#### Elvira N. Raznodezhina

Lecturer, Department of Economic Theory, Ulyanovsk State Technical University

Sergey V. Filyanin

Postgraduate Student, Department of Economic Theory,

Ulyanovsk State Technical University

## Work Incentives under the Present Conditions of Economic Management

Abstract

The article focuses on motivational problems in relation to efficient use of the employees' potential. An important criterion in determining motivation is fair renumeration, although its definition is always of relative and subjective nature.

Keywords: work motivation, work incentives, fair reumeration, salary and

**Keywords:** work motivation, work incentives, fair reumeration, salary and wages, criteria of justice, working potential