

## ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И ПРОИЗВОДСТВО ТОВАРОВ ИНТЕНСИВНОГО ОБНОВЛЕНИЯ

Т.В. Сергиевич

Белорусский национальный технический университет, [serhiyevich@gmail.com](mailto:serhiyevich@gmail.com)

Изменение форм трудовой мотивации действует как фактор интенсификации производства товаров интенсивного обновления. Рост трудовой мотивации обеспечивает реализацию одной из важнейших целей экономической политики Республики Беларусь – повышение производительности труда, являющейся главным показателем, по которому принято оценивать эффективность трудовых ресурсов. Любая технико–технологическая модернизация промышленного комплекса в конечном итоге направлена на ее рост, поэтому финансовая, организационно–институциональная и экспертная государственная поддержка должна сопровождаться мероприятиями по укреплению трудового потенциала.

Основными целями Программы развития промышленного комплекса Республики Беларусь на период до 2020 года, утвержденной Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 05.07.2012 г. № 622 (далее — Программа), являются «формирование конкурентоспособного инновационного промышленного комплекса, ориентированного на создание высокопроизводительных рабочих мест и рост производительности труда по добавленной стоимости не менее 50 процентов от европейского уровня, увеличение выпуска соответствующей мировым стандартам продукции и наращивание экспортного потенциала» [1]. Далее в Программе отмечается, что «самой важной проблемой остается низкая производительность труда (по добавленной стоимости). По данному показателю в обрабатывающей промышленности Республика Беларусь более чем в 4 раза отстает от ЕС–27» [2]. На уровне государственного управления сложилось понимание того, что такой рост производительности труда не может быть обеспечен исключительно за счет проведения технико–технологической модернизации предприятий и создания новых высокотехнологичных производств. В Программе подчеркивается, что эти мероприятия требуют подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Однако предлагаемые в ней механизмы совершенствования кадрового обеспечения, хотя и учитывают фактор изменения профессионально–квалификационных требований, но практически полностью игнорируют изменения трудовой мотивации, в то время как «в современной регулируемой социально ориентированной рыночной экономике, критически зависимой от информационных технологий и глобальных финансов, социально–экономическая природа трудовой мотивации существенно усложняется» [2, с. 34], и это необходимо учитывать при совершенствовании управления трудом.

Рост производительности труда в белорусской экономике обычно связывается с показателем заработной платы, темп роста которой, как принято считать, не должен превышать темп роста производительности труда. В самом первом приближении производительность труда по добавленной стоимости – простой показатель, традиционно определяемый как отношение валовой добавленной стоимости к численности занятых в экономике. Основываясь на таком подходе, несложно сформулировать рекомендации по повышению производительности труда — для максимизации производительности необходимо либо увеличить выпуск при неизменной численности персонала, либо снизить количество занятых или размер заработной платы на предприятии, сохраняя объем выпуска.

Однако такой механистический подход является несколько упрощенным, поскольку он не учитывает того, что предприятие представляет собой сложную социотехническую систему с множеством каналов обратной связи. Использование этого подхода может привести к желаемым результатам лишь в краткосрочной перспективе, а в долгосрочной — привести к вымыванию человеческого капитала организации. На уровне белорусской экономики соотношение производительности труда и заработной платы рассматривает Л.П. Васюченко в контексте демифологизации некоторых аспектов соотношения производительности труда и заработной платы в белорусской экономике. «Действительно ли превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда приводит к описанным выше удручающим последствиям (*«проедание» ВВП и национального богатства, ускорение инфляции, рост внутреннего спроса, не обеспеченного предложением, увеличение импорта, давление на платежный баланс, неустойчивость и девальвация национальной валюты* — примечание Т. С. по [3, с. 6]), — справедливо задается вопросом

Л.П. Васюченко и далее поясняет, — с точки зрения экономической логики такое превышение при прочих равных условиях должно вести лишь к перераспределению ВВП между лицами наемного труда и собственниками прочих факторов производства. И это перераспределение может свидетельствовать не о «проедании» ВВП, а об изменении типа воспроизводства, при котором ведущими его факторами становится не земля, деньги, физический капитал и физический труд, а человеческий, интеллектуальный, социальный капитал, неотделимый от его носителя — человека, — и улавливаемый статистикой в виде роста оплаты труда» [3, с. 7]. Повышение заработной платы без жесткой зависимости от роста производительности труда может привести к самоинвестированию в человеческий капитал и повышению производительности труда на этой основе.

Фактор трудовой мотивации в производстве товаров интенсивного обновления будет действовать в условиях сохранения экономической непривлекательности рабочих мест. Сегодня в Республике Беларусь благодаря проведению последовательной социальной политики сформировались и институционально закрепились трудовые отношения, характеризующиеся низкой материальной мотивацией к труду. По-прежнему трудоемкость производства товаров интенсивного обновления остается высокой, как следствие, большая часть расходов приходится на оплату труда, тенденций роста которой опережающими темпами по сравнению с другими видами экономической деятельности нет. Поэтому изменение трудовой мотивации и повышение производительности труда на этой основе будет во многом зависеть от качества рабочих мест, предлагаемых предприятиями производства товаров интенсивного обновления. Решению проблемы нехватки компетентных кадров будет способствовать улучшение как организационно-технических, так и экономических условий труда в промышленности, на что направлено совершенствование экономического механизма стимулирования труда.

По мере развития науки и расширения влияния знаний на все сферы экономики и жизни общества происходит изменение содержания труда и приобретение им новых признаков, таких как возрастающая интеллектуальная составляющая, творчество, креативность, свобода. В производстве товаров интенсивного обновления труд носит преимущественно творческий характер, носитель способности к которому, как правило, обладает сложной системой трудовой мотивации. Специфика творческого и интеллектуального труда определяет особенности потребностей индивидов, занятых этим трудом, что, в свою очередь, требует выстраивания особой системы экономического стимулирования.

Изменение форм трудовой мотивации действует в условиях нехватки трудовых ресурсов должного профессионально-квалификационного и компетентностного уровня. Наличие проблемы «колодцев компетенций», характерная для белорусской промышленности в целом, будет сохраняться и в производстве товаров интенсивного обновления. Исходя из этого, критически важным становится управление изменением форм трудовой мотивации индивидов, занятых творческим трудом. В условиях ограниченных возможностей расширения использования материальных стимулов к труду, инструментами такого управления могут стать возможности для реализации личностного творческого потенциала, делегирование полномочий, статусные и карьерные блага. Снизить возникающие в связи с этим риски позволит проведение системной модернизации устаревших моделей управления на предприятиях и соответствующих им организационных структур. Это, хотя и не обеспечит полное решение проблемы «колодцев компетенций», но позволит повысить трудовую мотивацию и на этой основе снизит степень воздействия названной проблемы на развитие производства товаров интенсивного обновления.

#### ***Список использованных источников:***

1. Программа развития промышленного комплекса Республики Беларусь на 1998–2015 гг.: постановление Совета Министров Республики Беларусь 05.07.2012 № 622 [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.
2. Симченко, Н.А. Новая феноменологическая природа трудовой мотивации в условиях модернизации экономики России и Беларуси / Н.А. Симченко, С.Ю. Солодовников // Теория и практика общественного развития. — 2015. — № 7. — С. 31–34.
3. Васюченко, Л.П. Некоторые мифы о соотношении производительности труда и заработной платы в белорусской экономике / Л.П. Васюченко // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст./ БНТУ; редкол.: С.Ю. Солодовников (предс. редкол.) [и др.]. — Минск: БНТУ, 2016. — № 4. — С. 5–10.