

УДК 316.334.22(476)

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННО-СТИМУЛИРУЮЩЕГО МЕХАНИЗМА ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ БЕЛАРУСИ

Д. В. НАЗАРОВА¹⁾

¹⁾Институт социологии Национальной академии наук Беларуси,
ул. Сурганова, д. 1, корп. 2, 220072, г. Минск, Беларусь

Выделяются основные элементы структуры мотивационно-стимулирующего механизма трудовой активности: условия труда, контрактная система найма, справедливость вознаграждения, специфика в зависимости от формы собственности предприятия; раскрываются их особенности. Определены факторы, влияющие на мотивационно-стимулирующий механизм трудовой активности в современной Беларуси, выявлены их последствия.

Ключевые слова: мотив; стимул; условия труда; контрактная система найма; справедливость вознаграждения; форма собственности.

Благодарность. Статья подготовлена в рамках гранта «Мотивационно-стимулирующий механизм творческой трудовой активности: сравнительный анализ России и Беларуси», который финансируется БРФФИ, № Г17Р-024 от 18 апреля 2017 г. Научный руководитель с белорусской стороны – доктор социологических наук, профессор С. А. Шавель.

THE FEATURES OF MOTIVATIONAL-STIMULATING MECHANISM FOR LABOR ACTIVITY IN CURRENT BELARUS

D. V. NAZAROVA^a

^aInstitute of Sociology, National Academy of Sciences of Belarus,
1 Surganova Street, 2 building, Minsk 220072, Belarus

The article covers the main elements of the structure of motivational-stimulating mechanism for labor activity: work conditions, the contract system of employment, just of remuneration and the specifics depending on the form of enterprise ownership. The factors influencing the motivational-stimulating mechanism of labor activity in today's Belarus and identify their consequences have been found out.

Key words: motive; incentive; work conditions; contract system of employment; just of remuneration; form of enterprise ownership.

Acknowledgements. The article was prepared within the frame work of the project «Motivational-stimulating mechanism for creative labor activity: a comparative analysis of Russia and Belarus» financed by the the Belarusian Republican Foundation for Fundamental Research (BRFFR), No. Г17Р-024, 18 April 2017. The scientific leader from Belarus is a doctor of sciences (sociology), full professor S. A. Shavel.

По мнению доктора социологических наук С. А. Шавеля, «мотивационно-стимулирующий механизм можно определить как систему (сочетание) характеристик субъекта и условий деятель-

ности, благодаря которой происходит добровольное принятие субъектом нормативных требований (обязанностей) и мобилизация его потенциала на успешное осуществление деятельности» [1, с. 270].

Образец цитирования:

Назарова Д. В. Особенности мотивационно-стимулирующего механизма трудовой активности в современной Беларуси // Журн. Белорус. гос. ун-та. Социология. 2018. № 1. С. 144–151.

For citation:

Nazarova D. V. The features of motivational-stimulating mechanism for labor activity in current Belarus. *J. Belarus. State Univ. Sociol.* 2018. No. 1. P. 144–151 (in Russ.).

Автор:

Дарья Вячеславовна Назарова – научный сотрудник.

Author:

Darya V. Nazarova, researcher.
d-v-nazarova@yandex.ru

Структуру эффективного мотивационно-стимулирующего механизма С. А. Шавель описывает следующим образом:

«1. *Нормативность отношений*, т. е. “правил игры”, которые, во-первых, должны быть сформулированы в виде законов и быть в наличии для всех просоциальных видов деятельности; во-вторых, доступными и понятными всем участникам; в-третьих, поддерживаемыми всей системой социального контроля: от правовых институтов до силы общественного мнения.

2. *Стимуляционное поле* – наличие разнообразных обоснованных стимулов, способных привлечь людей с самыми разными социально полезными и легитимизированными ориентациями и установками.

3. *Субъектность участников деятельности*, т. е. самостоятельность и самоответственность, опирающиеся на соответствующие правовые основания.

4. *Доступность стимулов*, например, возможность для индивида своим добросовестным трудом заработать то, что для него наиболее значимо на данном этапе, будь то материальные блага (квартира, машина и т. д.), повышение в должности (квалификации), признание и уважение со стороны руководства, коллег, государства...

5. *Легитимность и легальность используемых средств достижения цели*.

6. *Справедливость оценки вклада и его соответствии вознаграждению»* [1, с. 271–272].

Проблематика мотивационно-стимулирующего механизма трудовой активности часто затрагивается социальными психологами, однако наиболее полно представлена и активно используется в таких направлениях социологического знания, как экономическая социология, социология труда и прежде всего социология управления. Соответственно, такого рода знания наиболее востребованы в профессиональной деятельности среди менеджеров различного уровня, в экономической сфере, на предприятиях и в организациях. Оптимальное соотношение мотивов работников и стимулов, применяемых работодателями для активизации трудовой деятельности, возможно лишь в тех организациях, где есть не только финансовые возможности, но и определенная управленческая культура, гибкость руководителей и нет жесткой однонаправленной иерархичной структуры подчинения и излишнего бюрократизма. Несмотря на обилие научной литературы, учебных пособий по социологии управления, дипломированных специалистов-управленцев, в Беларуси недостаточно применяется подобное знание. Стиль руководства, тип организационной структуры, виды и методы кадровой политики, оценка результатов, формы поощрения в зависимости от

потребностей и типа личности работника, разновидности трудовой мотивации – все это определяется и решается на местах и зависит в первую очередь от руководителей. Оптимальный вариант мотивационно-стимулирующего механизма достигается и корректируется в процессе постоянного социального взаимодействия и не всегда может быть однозначно определен после собеседования и при подписании трудового контракта в самом начале трудовых отношений. Считается аксиомой, что все определяют рынок и рыночные механизмы: если работник пришел и работает, значит его все устраивает и так будет постоянно, если нет – увольняется и ищет другую работу. И если на уровне конкретных организаций и предприятий не удастся простимулировать и закрепить пару необходимых специалистов или работников, то уже в масштабе отрасли начинает действовать закон больших чисел. К сожалению, в государственном управлении не всегда учитываются практические и научные знания об особенностях трудовой мотивации различных социально-демографических и профессиональных групп при изменении условий (стимулов), что в итоге создает дисбаланс на рынке труда и приводит к значительным потерям трудовых ресурсов в форме иждивенчества и миграции или к смене профессий.

Определим основные факторы и раскроем взаимообусловленность элементов, которые определяют специфику форм мотивационно-стимулирующего механизма в современной Беларуси.

1. Условия труда. Исторически так сложилось, что учет интересов и потребностей работников первоначально связан лишь с недопущением социальной напряженности и *сохранением политической стабильности*. Своеобразным примером здесь выступают работы К. Маркса, в которых угнетенное положение рабочих при зарождении капитализма положено в основу идеологической программы по политическому преобразованию. Для современной Беларуси данная проблема в таком ракурсе не является актуальной. Так, например, объективным показателем улучшения условий труда и повышения трудовой дисциплины может служить значительное снижение за последние 25 лет травматизма на рабочих местах. Если отойти от расчета коэффициента и указать количество потерпевших при несчастных случаях на рабочем месте, то позитивная динамика вырисовывается более отчетливо: если в 1990 г. пострадали 21 624 работников, в том числе в случаях со смертельным исходом – 445, то в 2016 г. – 1476 и 78 работников соответственно [2]. Такая же положительная динамика наблюдается относительно своевременности оплаты труда. Все возникающие претензии работники справедливо предъявляют лишь своим ру-

ководителям. Более того, государство становится на защиту интересов трудящихся через принятие ряда мер: а) профориентацию и переобучение; б) разработку соответствующего законодательства и усиление ответственности за его нарушение; в) работу контролирующих органов (в 2006 г. был создан Департамент государственной инспекции труда, с конца 2009 г. осуществляется регулярный надзор за соблюдением законодательства о труде и охране труда; с 2010 г. Комитет государственного контроля, который начинает рассматривать обращения граждан и юридических лиц в пределах своей компетенции, в том числе при нарушении норм трудового кодекса и др.); г) работа судов по трудовым и хозяйственным спорам; д) консультации, прямые телефонные линии и личные приемы граждан государственными служащими разного уровня (прямые линии введены с середины 2012 г.). Многие еще помнят 1990-е гг., когда на волне перестройки экономических основ управления, связей и распределения прибыли руководители предприятий допускали существенные задержки заработной платы, провоцируя забастовки, массовые, в том числе политические, протесты. Задержки выплаты заработной платы и даже пенсий и стипендий в то время были очень распространены. Инфляция и обесценивание национальной денежной единицы в корзине валют провоцировало многих руководителей на задержку зарплат и накручивание денежных средств предприятия. Однако такая практика была искоренена к концу 2009 г. после принятия соответствующих законов. Так, например, экономист Е. Т. Лобазова в 2009 г. свою статью, посвященную разъяснению действующих норм и введенных санкций, начинает следующей фразой: «Сегодня на многих предприятиях происходит задержка выплаты заработной платы работникам организаций...» [3]. По данным республиканского социологического мониторинга Института социологии НАН Беларуси, актуальность проблемы «своевременность выплаты зарплаты, пенсий» в начале 2009 г. стояла на шестом месте из 14 альтернатив: 35,9 % опрошенных выбрали эту позицию как волнующую их. В дальнейших исследованиях отражено заметное снижение озабоченности населения данной проблемой: в 2013 г. она занимала 15-е место (13,7 % опрошенных) в рейтинге из 16 альтернатив. В июньском исследовании 2017 г. актуальность своевременной оплаты труда заняла 10-е место в рейтинге (17,7 %).

2. Контрактная система найма и размер заработной платы. Развитие и совершенствование системы социальной защиты трудящихся, улучшение условий труда не всегда является гарантией удовлетворенности работников трудом, при кото-

рой они начинают активно реализовывать самые позитивные творческие устремления, соответствующие мотивации профессионального призвания и достижений, перфекционизма; следованию высоким целям, ценностям и идеалам. Процессуальная модель мотивации канадского психолога В. Врума, предложенная им еще в 1964 г. в работе «Труд и мотивация», базируется на *системе ожиданий*, включающей в себя ожидание возможного результата в ходе работы, ожидание вознаграждения за результат и ожидаемая ценность этого вознаграждения [4]. Под вознаграждением может пониматься все то, что наиболее значимо для работника как личности – материальный достаток, стабильность, безопасность, реализация значимых ценностей в ходе труда, уверенность в своем призвании, уважение окружающих, карьерные и властные амбиции, реализация и оттачивание своих способностей и др.

Массовый переход на контрактную систему найма работников в Беларуси, так называемые срочные трудовые контракты, со временем привел к тому, что многие работники стали более мобильными и уже не рассматривают свое место работы как нечто постоянное и стабильное, где можно реализовывать себя в полной мере, «вкладывать душу», как при строительстве собственного дома на долгие годы. Так, по данным Федерации профсоюзов Беларуси (ФПБ), уже по итогам 2008 г. «30 % контрактов заключено на 1 год; 31 % контрактов заключено на срок от 1 до 3 лет; 35 % контрактов заключено на срок от 3 до 5 лет» [5]. В 2015 г. Михаил Орда (на тот момент – председатель ФПБ) отмечал: «Очевидно стремление нанимателей к уменьшению срока контрактов... В частности, согласно статистике ФПБ, количество контрактов, заключаемых с работниками в организациях промышленности на 1 год, увеличилось с 40 % в 2009 г. до 56 % в 2015 г. (в некоторых организациях – до 100 %)» [6]. При контрактной системе найма становится возможной ситуация «скрытого сокращения». По итогам 2017 г. профсоюзы отмечали: «Наниматели по-прежнему используют контрактную форму найма для решения вопросов «оптимизации» численности. Контракты массово заключаются на самый короткий срок. В некоторых организациях процент контрактов, заключаемых с работниками на 1 год, составляет от 90 до 100 %. И в случае необходимости оптимизации такие краткосрочные контракты просто не продлеваются. Причем увольняют всех без разбору, в том числе добросовестных работников» [7]. Постепенно меняется и осторожная, в некоторой степени негативная общественная оценка людей, имеющих записи в трудовой книжке с разных мест работы. Такая трудовая мобильность со временем становится нормой.

Стабильность, пожизненный найм, корпоративная этика и профессиональная идентичность – все те аспекты, которые были характерны для советской, а также эффективнейшей японской модели мотивации, – оказались поставленными под сомнение. На смену приходит неуверенность в завтрашнем дне, индивидуализм, внутрипрофессиональная и внутриколлективная конкуренция. При этом не учитывается, что переход к рыночному типу экономических трудовых отношений должен быть постепенным, так как он во многом связан с риском; высокая мотивация достижения сопровождается повышением напряженности, интенсивности, максимальной трудоспособностью «на износ», стрессами и, естественно, подразумевает значительно более высокую оплату труда, необходимую для рекреации. Во многих сферах (производство, образование, ЖКХ, наука, управление и др.) было анонсировано, что увеличение зарплат мотивированных и активных работников возможно лишь за счет оптимизации численности работников предприятий и организаций. Так, например, в системе ЖКХ с 2014 г. была введена новая штатная единица – хаус-мастер, в обязанности которого входит выполнение практически любых видов работ: от сантехнических и столярных до электромонтажных. При этом штат работников минских коммунальщиков уменьшился на 30 %. Однако по сути значительно увеличилась нагрузка на каждого оставшегося работника, а «большие зарплаты» со временем нивелировались и так и не достигли ранее заявленных 1000 долл. США.

В 2010–2011 гг., когда полноценно заработали механизмы Таможенного союза и Единого экономического пространства и граждане Беларуси были приравнены в трудовых правах с гражданами Российской Федерации, наша страна столкнулась с проблемой трудовой миграции. Вопрос миграции трудовых ресурсов в другие страны состоит не столько в разнице заработных плат, что якобы демотивирует ориентированных на инструментальные ценности работников, сколько в поиске более привлекательных мест работы с более широкими возможностями удовлетворения профессиональных, материальных, жилищных, рекреационных и других запросов.

Для примера вспомним ситуацию с белорусскими авиапилотами, которая сложилась в 2012 г. Не имея правовой возможности проведения забастовок с требованиями увеличения зарплаты за стрессовую, ответственную, высокопрофессиональную работу, пилоты начали массово увольняться, отработав положенное время по контракту. Они остались в профессии, не променяли свои высокую мотивацию, «любовь к небу», «покорение силы земного притяжения», а лишь сменили рабо-

тодателя и выехали в соседнюю Россию. Руководство «Белавиа» быстро приняло нужное решение, практически в четыре раза увеличив зарплату пилотам, и большинство уехавших высококлассных и незаменимых работников вернулись. Сегодня заработная плата пилотов значительно превышает среднюю зарплату по стране («Зарплата командира “Боинга” сегодня – 50–60 миллионов рублей (до деноминации, сейчас – 5–6 тыс. белорусских руб. – Д. Н.). Второй пилот обычно зарабатывает 80 % от суммы, которую получает командир воздушного судна» [8]) и сопоставима лишь с доходами первых лиц государства. Это был не тот тип трудовой миграции, пренебрежительно названный «колбасной», когда ради более высоких доходов «на колбасу» в развитых странах иммигрировавший врач работает сиделкой, учитель – мойщиком посуды, инженер – продавцом на рынке и т. п. Похожая ситуация наблюдается и с рабочими специальностями: белорусская сборщица свеклы, поменяв страну и работодателя, собирает клубнику в Польше; строитель работает строителем, но только в другой стране. В этом случае можно говорить лишь об отсутствии патриотизма. Такой мощнейший мотиватор трудовой активности, как стабильность и уверенность в завтрашнем дне, частично утраченный при контрактной системе найма, компенсируется значительно большей оплатой, которая, в свою очередь, выступает неким гарантом стабильности хотя бы в дне сегодняшнем.

По данным социологического мониторинга Института социологии НАН Беларуси уровень оплаты труда является одной из самых волнующих население проблем. Так, если за период 2009–2015 гг. актуальность величины заработной платы в рейтинге иных проблем из 16 альтернатив стабильно занимала третье место, то с начала 2016 г. по 2017 г. – уже второе (45,1 %). При замедлении уровня инфляции в связи с деноминацией и укреплением курса белорусского рубля люди все чаще осознают, что структура их потребления и материальные возможности зависят лишь от их заработка, а не от повышения цен недобросовестными торговцами. Однако не стоит преувеличивать значимость и сверхзабоченность белорусов своей зарплатой. Во многих странах мира люди реагируют так же и хотели бы получать больше. Главное здесь – объективные показатели структуры расходов семей, достаточность средств на необходимые товары, услуги и рекреацию.

3. Представление о справедливости вознаграждения за труд. При раскрытии процесса формирования трудовой мотивации в учебных пособиях часто приводят теорию справедливости американского психолога С. Адамса (1963), согласно которой работник соотносит вознаграждение за

свой труд с вознаграждением других работников предприятия [9]. Результат этого субъективного сравнения ложится в основу позитивной мотивации при оценке «справедливо» и демотивирует, снижает работоспособность при оценке «несправедливо». Если расширить границы применения этой теории для полного социологического охвата, можно сказать, что в современной Беларуси данная модель трудовой мотивации предстает в нескольких аспектах восприятия: 1) справедливость распределения благ для работников и тех, кто эти блага не создает, находясь на иждивении или скрываясь от уплаты налогов («теневой бизнес»); 2) справедливость распределения благ между различными профессиями и должностями; 3) справедливость в существовании экономического неравенства вообще, расслоение общества на богатых и бедных.

Беларусь, в отличие от многих постсоветских стран, не изменила социалистической идеологии и сохранила ряд социальных прав и гарантий: бесплатное профессиональное и высшее образование, доступная медицина, помощь при строительстве жилья для нуждающихся (льготные кредиты и пр.), дотирование услуг ЖКХ для населения и др. Однако все эти блага создаются работниками предприятий и организаций за счет повышенных налогов и, соответственно, «недооплаты» труда, особенно по сравнению с теми странами, в которых отсутствует солидарный принцип социальной политики и налоги ниже. Насколько справедливо такое распределение благ в обществе, при котором ими могут пользоваться те, кто не вносит вклад в общее развитие страны, если количество таких социальных иждивенцев неуклонно растет и оказывает существенную нагрузку на трудоспособное население? В апреле 2015 г. Президент Республики Беларусь «в целях предупреждения социального иждивенчества, стимулирования трудоспособных граждан к трудовой деятельности» подписал Декрет № 3 «О предупреждении социального иждивенчества». Декрет подразумевал обязательства по уплате единого налога для тех лиц, которые, находясь в трудовом возрасте, не имея различных объективных причин не работать (учеба, инвалидность, служба в армии, официальный статус безработного с биржи труда и др.), уклоняются от обязанности по участию в финансировании государственных расходов. Декрет вступил в действие и уже к 2016 г., когда налоговые органы начали рассылать «социальным иждивенцам» уведомления, вызвал неоднозначную реакцию в обществе. Основная проблема данного декрета заключалась в том, что он начал действовать в экономически непростое для страны время: с 2014 г. замедлился экономический рост, в 2015 г. началось снижение экономических показателей; количество рабочих мест сокраща-

лось, предприятия и организации значительно больше увольняли работников, нежели принимали на работу. Среди населения в это время возникли опасения и даже страх потерять или не найти работу, люди начали «держаться за свои рабочие места». К трудовой мотивации инструментального, профессионального и ценностного характера прибавилась мотивация избегания – уход от неопределенности, нищеты, дополнительных обязательств и др. Данный декрет, спровоцировавший социальное недовольство некоторых слоев населения, сейчас находится в стадии доработки.

Чтобы избежать «уравниловки» и выработать более действенный мотивационно-стимулирующий механизм трудовой активности, в современной Беларуси применяется довольно гибкая система дифференциации заработной платы работников и распределения социальных благ. Законодательно совершенствуется и тарифная система, применяются новые формы премирования работников (включая даже процент от выполненного договора), установление повышающих коэффициентов к окладу и др. Некоторую социальную напряженность создают высокие заработки руководителей и менеджеров предприятий и организаций, выплаты и льготы, особые пенсии госслужащим и военнослужащим. Наиболее остро такие диспропорции воспринимаются после пенсионной реформы 2016 г.: повышение пенсионного возраста, значительное увеличение страхового стажа и др.

Вместе с тем белорусы довольно спокойно относятся к существованию экономического неравенства. По данным социологических исследований Института социологии НАН Беларуси, среди проблем, которые волнуют опрошенных больше всего, позиция «расслоение общества на богатых и бедных» с 2009 г. никогда не входила в пятерку наиболее острых и занимала в рейтинге позиции между 9-м и 14-м местами. Так, в 2009 г. в осеннем замере она находилась на 14-м месте (13,6 %), в весеннем замере 2012 г. – на 9-м (24,0 %), по результатам 2017 г. – на 9-м месте в рейтинге (19,4 %). Опрошенные выбирали ответ из 16 альтернатив, методика исследования не ограничивала возможность выбрать любое количество волнующих респондента проблем.

4. Форма собственности предприятия (организации). Сторонники либеральных и рыночных реформ настоятельно советуют для «перезапуска» экономики на «более свежие и эффективные рельсы» развития практически отказаться от государственного вмешательства и распродать государственные активы предприятий в частные руки. Несмотря на долгий и отчаянный спор «рыночников» и «государственников» со времен обретения

Беларусью независимости, конкретных, полных, объективных статистических исследований, доказывающих правоту одной из сторон, проведено не было. Сторонники каждого из подходов могут привести множество конкретных примеров под свои теории, проследить судьбу предприятий до и после смены собственника, указать различные статистические данные из Беларуси и других стран, оперировать цитатами успешных знаменитостей или ссылаться на известных ученых. Эффективность работы предприятий зависит от множества факторов: сферы деятельности, конкурентности на рынке, количества сотрудников в организации (малые, средние, крупные), мотивационно-стимулирующего механизма, задействованного или применяемого к руководству и сотрудникам, возможности бюджетной или инвестиционной помощи, налоговых обязательств или преференций и т. д.

На волне перестройки (в 1990-х гг.) многие выражали желание работать в частных фирмах, так как заработки там были значительно выше. Но специфика таких фирм состояла в том, что свой бизнес их владельцы начинали с нуля, с помощью друзей, родственников, хороших знакомых. Соответственно, всю прибыль, равно как и риски, они делили между собой по договоренности. Это относится в равной степени и к единоличной частной, и к различным формам коллективной частной собственности. Со временем частные компании разрастались и их владельцы начали нанимать работников со стороны, в результате возникли другие формы мотивационно-стимулирующего механизма, значительно отличающиеся способами поощрения, льготами и преференциями. Также на микропредприятиях (до 15 человек) и в малом бизнесе (до 100 человек) возможен непосредственный личный контакт между работодателем и работником, максимально способствующий установлению оптимального мотивационно-стимулирующего механизма. Успешные приватизированные предприятия (ОАО, ЗАО, ООО, ОДО и др.) со временем также перешли к ограниченному количеству собственников, и многие сотрудники уже не имели прав собственности на эти предприятия, выступая лишь в качестве наемных работников с совсем иными условиями труда, что так или иначе влияло на их мотивацию.

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, численность занятого населения по формам собственности предприятий и организаций (в процентном отношении к общей численности работающих) уже в 1995 г. составляла 59,8 % (государственная) и 40,1 % (частная); на конец 2016 г. 40,2 % работников трудились на предприятиях и организациях

государственной формы собственности; 56,2 % – частной [10]. Какой процент вклада в ВВП создают работники частных и государственных предприятий, по которому можно судить о какой-то иной мотивации и существенной эффективности их работы? Таких данных статистики мы не нашли. Однако интересным и справедливым замечанием относительно результатов совещания по вопросам функционирования и развития свободных экономических зон (СЭЗ) поделился А. Г. Лукашенко в декабре 2016 г.: «Но больше всего меня поразила средняя заработная плата в свободных экономических зонах, где компании не бедные. Руководители этих предприятий и компаний тоже не бедные. Но зарплата там примерно 350 долларов. Это как понимать? Что руководители этих компаний аккуратненько подстроились к средней примерно зарплате по стране и даже ниже и хорошо себя чувствуют» [11]. При этом на руках у участников данного совещания лежат реальные цифры прибылей от этих предприятий СЭЗ и поступивших от них вкладов в бюджет. Действительно, все решает рынок, в данном случае рынок труда: нет необходимости выплачивать наемным работникам большую зарплату, если они мотивированы и хорошо работают за оплату чуть выше средней по региону. Следует отметить, что руководители иностранных компаний (и совместных с иностранным капиталом), приходя в Беларусь и, по сути, имея несколько иное представление о достойной зарплате, при формировании кадровой политики также подстраиваются под рынок труда в Беларуси.

В современных условиях к развитию трудовой мотивации также активно применяют идеологическую составляющую. Основная цель и механизм развития мотива к труду строится на формировании ценностной мотивации граждан при выполнении определенных видов работ. Чем большую ценность и значимость для индивида приобретает такая деятельность, тем активнее он в нее включается, иногда даже вне зависимости от материального поощрения. Широко известны такие крайние формы идеологической мотивации, как волонтерство, при котором люди создают материальные и нематериальные блага безвозмездно только потому, что искренне верят в необходимость такой работы и значимость своего вклада. Однако надо понимать, что добровольцы не являются дешевой и тем более бесплатной рабочей силой, по указке кого-то сверху воплощающей чужие желания. Инициатива и энергия волонтеров реализуется в работе по их собственному представлению и желанию, и здесь нельзя говорить именно о стимулировании трудовой мотивации, так как они ни юридически, ни фактически не являются работ-

никами, трудовыми ресурсами, в отношении которых можно строить какие-либо производственные планы. Чаще всего развитие волонтерства происходит в сферах, направленных на достижение социально-значимых целей: экологические проекты, социальная помощь и др. Однако психология и логика людей такова, что если эта работа входит в должностные обязанности других лиц и кто-то получает за нее зарплату, то утрачивается смысл и целесообразность ее выполнения на общественных началах.

Таким образом, представленный анализ мотивационно-стимулирующего механизма применительно к современной Беларуси показывает, что нельзя не учитывать взаимовлияние и обусловленность его элементов. При выборе каких-либо наиболее выгодных или привлекательных элементов мотивационно-стимулирующего механизма не всегда получается составить новые целостные и жизнеспособные его формы. Контрактная система найма, выгодная для работодателей в управленческом разрезе, оборачивается дополнительными издержками, требует более высоких зарплат для привлечения и сохранения ра-

ботников; оптимальные условия труда, весомые социальные гарантии в определенных условиях начинают проигрывать высокой заработной плате и приводят к миграции трудовых ресурсов; укоренившиеся в свое время стереотипы о высоких зарплатах в частном секторе экономики в других условиях не подтверждают в реальности ожиданий и т. д. Действенный мотивационно-стимулирующий механизм трудовой активности подобен сложнейшему двигателю: при малейшем изменении формы его детали он начинает давать сбой в работе в масштабах отрасли, общества в целом. Как нельзя заправить дизельный двигатель машины бензином, изменить форму скрепляющих изделия болтов и ожидать отличной работы от нового изобретения, так и в социальной реальности действуют жесткие причинно-следственные связи, пусть и проявляются они только со временем. Все эти нюансы человеческой природы, постоянный поиск наиболее рационального бытия в меняющихся условиях необходимо заранее просчитывать или хотя бы не удивляться их проявлениям и последствиям после внедрения любых социальных инноваций.

Библиографические ссылки

1. Шавель С. А. Общественная миссия социологии. Минск : Беларус. навука, 2010.
2. Травматизм на производстве [Электронный ресурс] // Белстат. URL: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/travmatizm-na-proizvodstve/> (дата обращения: 28.08.2017).
3. Лобазова Е. Т. Последствия несвоевременной выплаты заработной платы // Заработ. плата. 2009. № 10 (46). С. 47.
4. Vroom V. H. Work and Motivation. New York : Wiley, 1964.
5. Антипенко О. В Беларуси собираются постепенно отходить от контрактов [Электронный ресурс] // Комсомол. правда в Беларуси. 2009. 7 окт. URL: <https://www.kp.by/daily/24373/555184> (дата обращения: 28.08.2017).
6. Рудь А. «Работников понуждают к увольнению». Федерация профсоюзов Беларуси выступила с неожиданным заявлением [Электронный ресурс] // Onliner.by. 01.11.2016. URL: <https://people.onliner.by/2016/11/01/fpb-2> (дата обращения: 31.08.2017).
7. Пересмотреть пенсии работающим белорусам и изменить систему контрактов. Профсоюзы – правительству [Электронный ресурс] // TUT.BY. 23.12.2017. URL: <https://finance.tut.by/news574373.html> (дата обращения: 25.12.2017).
8. Инанец С. Зарплаты бортпроводников «Белавиа» – 12 миллионов, первых пилотов – 50 миллионов рублей [Электронный ресурс] // TUT.BY. 03.03.2016 г. URL: <https://news.tut.by/society/487175.html> (дата обращения: 31.08.2017).
9. Adams J. S. Toward an understanding of inequity // J. Abnorm. Psychol. 1963. Vol. 67. P. 422–436.
10. Численность занятого населения по формам собственности [Электронный ресурс] // Белстат. URL: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/raspredelenie-chislennosti-zanyatogo-naseleniya-po-formam-sobstvennosti1/> (дата обращения: 28.08.2017).
11. Александр Лукашенко: условия для белорусских СЭЗ на рынке ЕАЭС надо сделать как минимум равноценными [Электронный ресурс] // СТБ (Столичное телевидение). 27.12.2016. URL: <http://www.ctv.by/aleksandr-lukashenko-usloviya-dlya-belorusskih-sez-na-rynke-eaes-nado-sdelat-kak-minimum> (дата обращения: 21.08.2017).

References

1. Shavel S. A. *Obshchestvennaya missiya sotsiologii* [Social mission of sociology]. Minsk : Belaruskaja navuka, 2010 (in Russ.).
2. [Statistics of occupational injuries in Belarus]. *Belstat*. URL: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/travmatizm-na-proizvodstve/> (date of access: 28.08.2017) (in Russ.).
3. Lobazova E. T. [The consequences of late payment of wages]. *Zarabotnaya plata* [Wages]. 2009. No. 10 (46). P. 47 (in Russ.).
4. Vroom V. H. Work and Motivation. New York : Wiley, 1964.

5. Antipenko O. [Belarus is gradually determined to depart from the contract system of employment]. *Komsomol'skaya pravda v Belorusii* [Komsomolskaya Pravda in Belarus]. 2009. 7 Oct. URL: <https://www.kp.by/daily/24373/555184> (date of access: 28.08.2017) (in Russ.).
6. Rud A. [«Workers are forced to resign». The Federation of trade unions of Belarus made an unexpected statement]. *Onliner.by*. 01.11.2016. URL: <https://people.onliner.by/2016/11/01/fpb-2> (date of access: 31.08.2017) (in Russ.).
7. [The review of pensions of working Belarusians and change of the contract system. Trade unions tell to government]. *TUT.BY*. 23.12.2017. URL: <https://finance.tut.by/news574373.html> (date of access: 25.12.2017) (in Russ.).
8. Inanetz S. [The salaries of the stewards of «Belavia» are 12 million, and the first air pilots are 50 million rubles]. *TUT.BY*. 03.03.2016. URL: <https://news.tut.by/society/487175.html> (date of access: 31.08.2017) (in Russ.).
9. Adams J. S. Toward an understanding of inequity. *J. Abnorm. Psychol.* 1963. Vol. 67. P. 422–436.
10. [The quantity of employed population by form of enterprise ownership]. *Belstat*. URL: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/godovye-dannye/raspredelenie-chislennosti-zanyatogo-naseleniya-po-formam-sobstvennosti1/> (date of access: 28.08.2017) (in Russ.).
11. [Alexander Lukashenko: the conditions for the Belarusian FEZs on EAEU market must be at least identical too. *STV (Stolichnoe televidenie)* [CTV (Capital TV)]. URL: <http://www.ctv.by/aleksandr-lukashenko-usloviya-dlya-beloruss-kih-sez-na-rynke-eaes-nado-sdelat-kak-minimum>] (date of access: 21.08.2017) (in Russ.).

Статья поступила в редколлегию 31.01.2018.
Received by editorial board 31.01.2018.