

## **МОТИВАЦИИ ТРУДА КАК ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Проблемы мотивации работников предприятий любых форм собственности всегда были и остаются наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом. Это объясняется тем, что от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты работы предприятий в их многогранной социально-экономической деятельности. От четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности и, как следствие, развитие региона и экономики страны.

Мотивация в экономической литературе рассматривается как процесс побуждения человека к деятельности, воздействие на его поведение для достижения личных, групповых и общественных целей.

Формирование мотивации трудового поведения работников предполагает сочетание внешних и внутренних побудителей к направленности их действия. Потребности тогда становятся внутренним побудителем того или иного типа трудового поведения, когда они осознаются работниками в качестве интереса, т.е. отражают потребность как стремление удовлетворить ее посредством участия в трудовом процессе.

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, оно очень индивидуально и может меняться под воздействием мотивов и обратной связи с деятельностью человека.

Исследования Всеукраинского центра изучения общественного мнения [2] показали, что при выборе работы украинцы отдают предпочтение двум факторам — высокой оплате труда и стабильности, перспективности предприятия. Таким образом, явно доминируют две базовые материальные потребности. Это отличает Украину от западных стран, где высокий средний уровень жизни и благоприятная конъюнктура дают возможность больше внимания уделять духовности.

Работник сопоставляет полученное вознаграждение за определенную работу с вознаграждением кого-либо за аналогичный труд — удовлетворение возможно только при их паритетном соотношении. Если другой человек получает больше, то у работника возникает чувство неудовлетворенности, которое может как привести к интенсификации труда, так и вызвать апатию; если меньше, то велика вероятность ослабления мотивации к повышению производительности.

Мотивация труда зависит от уровня оплаты труда, образования и возраста. К низкооплачиваемой категории [3] относят лиц, занятых на государственных предприятиях, со средним образованием, высокий процент молодежи и

людей предпенсионного возраста. Для них работа — прежде всего источник получения средств к существованию. Поэтому основными критериями являются своевременная оплата, условия, содержание труда, гарантия социальных льгот государством и профсоюзами. Слабо выражены мотивы самореализации, повышения профессионального мастерства, служебного роста.

В экономической литературе [4] обращается внимание на мотивационное значение профессионального роста, который обеспечивает удовлетворение потребности в самовыражении, а в конечном счете приводит к приобретению новых навыков, получению более высокооплачиваемой должности. Таким образом, нематериальный стимул превращается в весомый фактор улучшения материального благосостояния.

Наиболее склонны к профессиональному росту, а следовательно, и к поиску лучших вариантов молодые люди до 30 лет с высшим образованием из средне-и высокооплачиваемой категорий. Социологические опросы показывают готовность 75% респондентов повысить квалификацию, причем каждый второй из них реализует желаемое. Интересно, что перспектива переподготовки доминирует над получением новой должности и признанием заслуг руководством. [9]

Желание и возможность профессионального развития зависят от области, в которой задействован человек. Наибольшее стремление выказывают работники сферы образования, здравоохранения, науки, управления, услуг. Меньшее мотивирующее значение повышению квалификации придают лица, занятые на производстве, транспорте, в жилищно-коммунальном хозяйстве. Если руководство фирмы не поощряет профессиональный рост сотрудников, то оно может столкнуться с их массовым уходом именно по этой причине. Сдерживать стремление к самосовершенствованию так же неперспективно, как и осуществлять бесплановую переподготовку кадров. [7]

Специалисты по менеджменту считают, что разница в оплате за одинаковую работу не должна превышать 10%, иначе вступают в силу демотивирующие факторы. В данном случае тенденция к минимизации разрыва между зарплатами не аналогична “уравниловке”, а, напротив, способствует конкуренции и развитию внутренней мотивации.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

На предприятиях с низким уровнем зарплаты эффективны внешние стимулы: премии, социальные гарантии и тому подобное.

Мотивационные факторы средне и высокооплачиваемых работников разнообразнее и включают в себя внутренние стимулы, среди которых следует выделить возможность профессионального роста. За переподготовкой кадров должны последовать повышение в должности, выполнение более сложных задач, увеличение зарплаты. В противном случае фирма может потерять сотрудника. Создание препятствий для профессионального роста приведет к аналогичному результату.

## ***Література***

1. Афонцев С.А. Стимулирование труда и стимулирование занятости в современной России: экономико-политическая перспектива. – М.: Дело, 2009. – 324с.
2. Барышева А. Кнут как основное мотивирующее средство?/А. Барышева // Управление персоналом. – 2009. – №5. – .34-38.
3. Кокорев В.П. Материально-денежная мотивация управленческого труда / В.П. Кокорев. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 148с.
4. Батьковский А., Попов С. “Приемы мотивации к труду и профессиональному росту”// Проблемы теории и практики управления 1999. - № 1.- С.104-109.
- 5 Колесницкий С. Роль мотивации в эффективном управлении предприятием / С.Колесницкий // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - №1. - с.24-31.