

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ АО "ГОМЕЛЬСТЕКЛО"

М.И. Фирер

Научный руководитель - доцент А. А. Титович
(экономический факультет)

Отношение человека к трудовой деятельности определяется различными побудительными силами. Они могут быть внутренними и внешними. Внутренние побуждения называют мотивами. В настоящее время, когда во всех сферах экономики преобладают негативные тенденции, вопросы мотивации труда, которые прежде относили к теоретическим, приобретают все большую актуальность. Усиление трудовой мотивации - определяющий фактор включения интересов людей в продуктивную работу.

Измерить современный уровень трудовой мотивации можно лишь косвенными индикаторами и показателями. Один из адекватных способов выявления уровней и типов мотивации - получение ответов работников на прямой вопрос об отношении к труду. В середине 80-х годов было проведено обследование, охватившее США, Швецию и ФРГ. Респондентам предоставлялся тщательно подобранный перечень ответов на единственный вопрос: "Чем для Вас является труд?". В 1993 г. такое же обследование было проведено и в России.

Для анализа мотивации труда по аналогичной методике было проведено обследование работников АО "Гомельстекло". Общая цель приведенного исследования - выявить систему ценностей и мотивов работников в сфере труда, определить уровень мотивации их труда.

Оказалось, что на предприятии “Гомельстекло” сравнительно немного работающих “через силу” под давлением жесткой необходимости, потому что только 10% опрошенных считают труд неприятной необходимостью. Этот самый низкий уровень трудовой мотивации встречается реже, чем в зарубежных странах (США - 18%, ФРГ - 16%), но чаще, чем у россиян (6%).

Вместе с тем мотивы самого высокого уровня на стекольном заводе встречаются намного реже, чем в развитых странах. Хотят вложить в труд все самое лучшее в АО “Гомельстекло” всего 9.3% опрошенных (в США - 52%, в Швеции -47%, ФРГ - 26%, в России - 18%)

В то же время среди опрошенных работников отношение к труду как к инструментальной ценности, главным мотивом которого является заработок, выделяют 65% респондентов. Для сравнения, в России - 58%, ФРГ - 12%, США -9%, Швеция - 5%. Причем распространенность этого типа мотивации одинакова в группах, различающихся по уровню заработка и по профессионально-должностному статусу.

Среди опрошенных 80% ожидают, что в ближайшие месяцы их доходы будут расти медленнее, чем цены. Именно поэтому, очевидно, и нет ощутимой зависимости между стремлением обеспечить средства к существованию и уровнем заработка. Этим обстоятельством обуславливаются как большая доля людей, имеющих данную мотивацию, так и тенденция к росту ее значимости в общей системе трудовой мотивации.

Результаты проведенного исследования могут быть представлены руководству АО “Гомельстекло” для разработки эффективного механизма трудовой мотивации.