

СЕКЦИЯ 3
СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА
И МАРКЕТИНГА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ
ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

УДК 631.158:658.5

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ КАК ФАКТОР РОСТА
ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Аникина Ж.П., к.э.н., доцент

УО «Институт бизнеса» БГУ, г. Минск

Липницкая В.В., к.э.н., доцент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
г. Минск*

Ключевые слова: мотив, мотивация, мотивационный механизм, потребности, интересы, отношение к труду.

Key words: motive, motivation, motivational mechanism, needs, interests, attitude to work.

Аннотация: В статье раскрыты факторы, оказывающие позитивное и сдерживающее влияние на трудовую активность работников аграрного сектора Беларуси, дана оценка их трудовой активности.

Summary: The article reveals the factors that have a positive and deterrent effect on the labor activity of workers in the agricultural sector of Belarus, assessed their labor activity.

Аграрная реформа, становление и формирование нового типа экономики приводит к необходимости переосмысления роли и места человека в системе производственных отношений. В свою очередь, данные преобразования должны способствовать формированию у работников новой мотивации труда, основанной на преобразовании отношений собственности, свободе предпринимательства, рыночной конкуренции. Механизм трудовой мотивации становится сложнее и многообразнее. Поэтому создание нового мотивационного механизма в рамках различных организационно-правовых форм хозяйствования позволит увязать в единый блок различные интересы работника и интересы собственников.

Отношение человека к труду, его поведение в процессе производства всегда определенным образом мотивировано. Для того, чтобы добиться высоких результатов деятельности трудового коллектива необходимо соз-

дать такие условия, которые побуждали бы каждого отдельного работника на своем рабочем месте к активному труду с целью достижения поставленных задач. Любой руководитель сельскохозяйственного предприятия всегда должен располагать мотивами, способными заставить работать людей с самоотдачей, даже тогда, когда имеются не самые благоприятные условия труда, а также знать мотивы способные превратить в тягость любую интересную и привлекательную работу.

Исследование причин и факторов мотивации сельскохозяйственного труда невозможно без выявления и анализа совокупности движущих сил, побуждающих работников аграрного сектора экономики к высокопроизводительному труду, которые заставляют их сознательно или спонтанно совершать определенные действия.

Известно, что в систему экономических отношений приходит, как правило, уже сформировавшийся работник, со своими интересами, потребностями ценностями. Поэтому, отношение человека к труду, его поведение в процессе трудовой деятельности, во многом определяет конечные производственные результаты работы сельскохозяйственного предприятия и непосредственно связано с его экономическим поведением и социально-экономическим сознанием.

Известно, что в основе мотива лежит определенная потребность – физиологическая (потребность в еде, безопасности) или психологическая (потребность в успехе, уважении, власти, самореализации). По поводу основного мотива труда встречаются разнообразные точки зрения, которые отражают либо моральную либо материальную направленность. Авторы поддерживают точку зрения А. Маслоу считающего, что высший мотив это «самореализация, стремление человека реализовать себя в своем деле, в своем творении» [4]. Потребности невозможно измерить или наблюдать. Те или иные потребности, носителем которых является человек, проявляются через его экономическое поведение, так как именно потребности побуждают людей к определенным действиям. Возможность удовлетворения потребностей стимулирует работников к увеличению своего трудового вклада в производство, что ведет к увеличению объема материальных и духовных благ. Когда разрыв между потребностями и возможностью их удовлетворения становится слишком большим и в результате работник не получает от своего труда соответствующую долю потребительских благ тогда падает эффективность труда. Работник мотивирует свое трудовое поведение, пропуская факторы внешней среды через призму своего сознания, своих интересов. Для исследования нами выбраны те черты, те стороны потребностей и интересов, которые формируются экономическими отношениями в сфере производства и потребления материальных и нематериальных благ.

Исследования зарубежных и отечественных ученых экономистов показали, что мотивационный механизм формируется под влиянием внутренних и внешних мотивов, которые побуждают человека к деятельности,

задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Внутренние мотивы определяются и управляются непосредственно человеком как личностью, его сознанием, мышлением, интеллектом, уровнем профессионализма и другими положительными и отрицательными моральными качествами. Они способны стимулировать трудовую активность работника к самовыражению и самореализации. Их воплощение в жизнь, практическая реализация приносят человеку наибольшую радость и удовлетворение [2].

Выполняемая под влиянием внутренних мотивов трудовая деятельность не требует внешнего принуждения и контроля. Поэтому, чтобы добиться высоких экономических результатов функционирования любого хозяйства независимо от его формы хозяйствования, размера и других параметров требуется активизация, в первую очередь, внутренних мотивов к труду. Это невозможно достичь только созданием благоприятных условий для всестороннего развития работника как личности в конкретном хозяйстве. Необходимо, чтобы такие условия были и в обществе в целом.

К основным внутренним мотивам можно отнести материальную и моральную заинтересованность в результатах труда; стремление к самоутверждению самовыражению; чувство удовлетворенности от содержания и престижности работы; чувство ответственности; чувство хозяина; осознание социальной значимости труда.

Внешние мотивы – способы внешнего воздействия на мотивацию труда для достижения какой-либо цели: размер вознаграждения за труд; условия труда; престижность труда; социально-психологический климат в коллективе; социально-бытовые условия; организация труда; методы управления и стиль руководства; учет психологии труда каждого работника; социально-экономические условия. Материальное стимулирование как один из основных мотивов труда выступает одновременно и как внутренний и как внешний. Внутренние мотивы отражают психологический уклад личности, который во многом формируется под воздействием внешних факторов [1].

В новых условиях именно социальное развитие работника как личности приводит к тому, что механизм трудовой мотивации становится сложнее и многообразнее, возрастает значимость внутренних факторов. С этой точки зрения для активизации трудовой деятельности необходимо создать такие условия, чтобы внешние мотивы труда постепенно и осознанно преобразовались бы во внутренние, то есть, управляемые самим работником.

Как показывает практика, никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его внутреннюю потребность и далее в его внутренний план действий. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей предприятия и потребностей работника.

Анализ материалов социологического исследования, проведенного среди трудоспособного сельского населения Минской области, показал, что, несмотря на некоторые позитивные сдвиги в содержании труда, его организации среди работников сельского хозяйства наблюдается трудовая и экономическая пассивность. По собственной оценке респондентов 85,8 % из них не работают в полную силу, но при иных организационно – экономических условиях могли бы работать более производительно. На вопрос анкеты «Если да (т.е. могли бы Вы работать более производительно), то, что необходимо для этого сделать?» 35,2 % опрошенных предлагают улучшить организацию труда, 48,3 % – усилить материальное поощрение, 12,8 % – внедрить новые формы хозяйствования, 3,7 % – больше внимания уделять моральному стимулированию. При анализе ответов опрошенных на вопрос об отношении к труду и факторах роста его производительности выявились как общие тенденции, так и специфические особенности, связанные со стажем работы, образованием, специальностью. Так, общей тенденцией выступает низкая трудовая активность работников. По данным опроса, 100 % опрошенных со стажем работы до 3 лет и 75 % опрошенных со стажем работы свыше 25 лет при определенных условиях могли бы работать более производительно. И только каждый четвертый со стажем работы свыше 25 лет, каждый пятый со стажем от 15 до 25 лет, каждый восьмой со стажем от 9 до 14 лет и каждый двадцатый со стажем работы от 3 до 8 лет оценивают свой труд как высокопроизводительный.

В разрезе профессиональных групп наибольшие резервы роста производительности труда по собственной оценке респондентов имеются среди работников квалифицированного труда, руководителей и специалистов. В зависимости от образования отношение к труду также неоднозначно: наибольшие резервы роста его производительности среди работников с высшим образованием (100 % опрошенных могли бы работать более производительно), наименьшие – среди работников, имеющих образование 9 классов (каждый второй оценивает свой труд как высокопроизводительный).

Таким образом, анализ оценок отношения к труду респондентов показал, что оценка результатов своего труда находится в прямой зависимости от уровня образования, содержания и характера труда и обратной зависимости от стажа работы. Однако резервы роста производительности труда могут быть вовлечены в производство только при определенных условиях, среди которых определяющая роль принадлежит материальному стимулированию и организации труда.

Система мотивации сельскохозяйственного труда может оказаться эффективной лишь при условии, когда предлагаемые ею мотивы будут максимально совпадать с интересами и мотивационными приоритетами работника, стимулы должны быть актуальными, т.е. способными превратиться в мотив к труду – в противном случае мотивационный механизм окажется недейственным, что негативно повлияет на производительность труда, а следовательно и на эффективность производства.

Каждый этап социально-экономического развития национальной экономики обуславливает необходимость возникновения новых подходов и методов мотивации, отражающих его потребности. Естественно, аграрная реформа в Беларуси предъявляет свои требования к механизму мотивации, который обязан способствовать активизации работников в процессе труда, способствовать росту их квалификации, несмотря на любые внешние или внутренние вызовы.

Мотивационный механизм призван создать условия для заинтересованности каждого работника в высокопроизводительном труде на основе обеспечения зависимости размеров дохода от фактического личного трудового вклада, доли его участия в собственности, а также от конечных результатов работы предприятия и макроэкономических показателей. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему хозяйствования сельскохозяйственного предприятия.

Список использованной литературы

1. Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2016. – 963 с.
2. Киенко, Т. Институциональный анализ мотивации труда в социальной работе в России / Т. Киенко. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 184 с.
3. Липницкая В. В. Мотивационный механизм повышения инновационной активности кадров села / Научно-инновационная деятельность и предпринимательство в АПК: сборник статей международной научно-практической конференции. – Минск: БГАТУ, 2005, ч. 1. – С. 125.
4. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер., 2003. – 392 с.

УДК 336.7

INNOVATIONS IN BANKING

Anielak Karolina

*Institute of International Economics, Faculty of Economics and Sociology,
University of Lodz*

Key words: innovations, financial innovations, banking

Summary: The banking sector in Poland is becoming more and more innovative as proven by many awards in international contests and distinction during the research in 2016 conducted by The Forrester Research. In that research European online banks were analysed in terms of functionality. Polish banks had the best