

ния конкурентоспособности за счет налоговых ставок, процентов за кредиты и т.п. Возможно, для привлечения "свободных" денег промышленных и других предприятий в малоокупаемые инвестиционные проекты следует уменьшить государственные налоговые ставки на прибыль, направляемую в развитие сельскохозяйственного производства.

Относительно высокая расчетная рентабельность производства говядины и свинины может заинтересовать потенциальных инвесторов. Для этого рекомендуется уменьшить размер налогообложения: по говядине на 10%, свинине на 5%. Указанные суммы составляют 45 и 10% от расчетной прибыли в результате повышения качества продукции и роста продуктивности скота. Одним из превалирующих факторов высокой конкурентоспособности сельскохозяйственных товаров во многих странах является проведение политики гибкой государственной поддержки через субсидирование отраслей, проектов и производителей.

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

О.Н. Логвиненко

Бобруйский филиал БГЭУ

Система морального и материального стимулирования труда в организации предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и как следствие – повышение эффективности труда, его качества. Л. Якокка писал: «Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалась вперед, вся суть в мотивации людей».

Мотивация персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет актуальность и важность проблем мотивации персонала.

Мотивация является ключом к поведению человека. Не только внешняя среда и ситуация определяет состояние личности, но и ее внутренние причины.

Интерес к работе определяется не только содержанием, но и организацией труда, методами управления и степенью влияния работника на производство (инициатива, участие в принятии решений, самостоятельность).

Одной из важнейших управленческих задач является обеспечение такого воздействия стимулов на мотивы, которое вызвало бы наиболее целесообразное трудовое поведение работников.

На ряде предприятий г. Бобруйска проводилось исследование в направлении изучения мотивов трудового поведения работников, выявление финансовых возможностей поддержания здорового образа жизни.

Анализ ответов респондентов на всех предприятиях позволил выделить степень сходства взглядов людей на работу, выявить главные мотивы тру-

дового поведения. Результаты исследования свидетельствуют о доминирующей роли оплаты труда в мотивационном процессе. Установка на труд и деньги у мужчин выше, чем у женщин. В различных возрастных группах так же очевидны различия, как среди мужчин, так и среди женщин. В возрастной группе от 18 до 29 лет преобладает мотив направленности на трудовой процесс среди мужчин и женщин. Наиболее ярко он представлен у мужчин (30-40 лет), в то время как у женщин в этой же возрастной группе мотивы на зарабатывание денег и процесса труда почти равны.

Выяснилось, что материальная заинтересованность остается одним из основных стимулов трудовой активности. На втором месте оказались такие мотивы как условия безопасности в работе и социальный комфорт. Обнаружилось несоответствие взглядов коллектива с теми действиями, которые продуцирует у подчиненных руководитель.

Так, главным у руководителей, по мнению респондентов, является побуждение подчиненных к проявлению творчества в работе, а на втором месте стоит инициирование в подчиненных осознания общественной значимости труда.

В целом состояние трудовой мотивации характеризуется общей трудовой пассивностью, низкой значимостью общественных мотивов труда, желанием иметь неквалифицированную, но высокооплачиваемую работу.

Очевидно, что для эффективно функционирующей экономики необходим и тип работника, ориентированного на максимальные достижения в труде, инициативного, компетентного и предприимчивого. Размер заработка каждого работника должен определяться, прежде всего, личным трудовым вкладом. Необходимо усилить дифференциацию в оплате труда в зависимости от его сложности и качества, для актуализации мотивов общественной полезности труда.

Целесообразно изменение функций и роли премиальных систем, которые в настоящее время слабо стимулируют трудовую активность.

Необходимо так же широко применять в организации следующие компоненты системы мотивации: формирование и распространение культуры предприятия, внедрение системы участия работников в распределении общего хозяйственного результата, широкое обслуживание персонала, регулирование рабочего места, в систему сдвинутого графика работы, премирование временем, использование системы профессионального продвижения ротации персонала, формирование и использование имиджа предприятия, неформальное общение в коллективе.

Необходимо делать ставку на самореализующего человека, т.к. это будет способствовать формированию заинтересованности работника в результатах личного и общего труда, формированию чувства удовлетворенности трудом и отношениями в организации, чувства сопричастности человека успехом своей организации, коллектива.