

Список использованных источников

1. Розвиток сфери інновацій та трансферу технологій України у 2007 році та визначення завдань на 2008 рік. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [ist.osp-ua.info/books/shlyah/4Dodatki/1 Innovations 2007.doc](http://ist.osp-ua.info/books/shlyah/4Dodatki/1Innovations2007.doc).
2. Денисюк В. А. Стан та перспективи міжнародного трансферу технологій в Україні // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Рынок технологий, проблемы и пути решения”. – К.: УкрИНТЭИ, 2002. – С.130–140.
3. Зуев А., Мясникова Л. Экономика постмодерна // РИСКИ – 2000 №4. – С.82–91
4. Минько С.В. Опыт стимулирования инновационной деятельности в странах Евросоюза // БИКИ. – 2003. – 6 декабря. – С.4–6.
5. Матусяк К. Децентралізація інноваційної політики – роль бізнес-інкубаторів та інноваційних центрів // Матеріали Міжнародної конференції “Наука, інновації та регіональний розвиток», 23-25 травня 2005 р. - Львів: Вид.-поліграф. відділ ЛЦНТЕІ, 2005. – 257с.
6. Яремко Л. Регіональна інноваційна система // Регіональна економіка. – 2006. – №3. – С.103–110.
7. Полякова Ю., Бабець І. Перспективи участі регіонів України у формуванні НІС в умовах глобалізації // Регіональна економіка – 2006. – №3. – С.96 – 102.
8. Суворин А.В. Основные результаты и проблемные вопросы развития в Российской Федерации национальной инновационной системы // Инновации. – 2007. – №9(107). – С.7–12.
9. Нехорошева Л. Инновационное развитие в условиях «новой» экономики // Наука и инновации. – 2008. – №4(62). – С.42–47.
10. Герасимчук З.В., Рудь Н.Т. Роль центру трансферу технологій в регіональній інноваційній політиці // Науково-технічна інформація. – 2009. – №3(41). – С. 28–35.
11. Рудь Н.Т. Інфраструктурне забезпечення інноваційних процесів у регіонах: дис. на здобуття наукового ст. д.е.н. за спеціальністю 08.00.05 – розвиток продуктивних сил і регіональна економіка. – Луцьк: Луцький НТУ, 2012. – 486с.

УДК 331.101.3

**ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ КАК
ИНДИКАТОР СОСТОЯНИЯ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

*Савицкая Т.Б., заведующий кафедрой менеджмента,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Мотивация персонала – гибкая, динамичная область, которая играет ключевую роль в развитии бизнеса. Это направление, которое должно постоянно корректироваться и изменяться в соответствии с целями, этапом развития компании, ситуацией на внешнем рынке и другими факторами. В рыночной экономике само выживание фирмы является важным свидетельством того, что там работает высокопрофессиональный, хорошо организованный и достаточно мотивированный трудовой коллектив.

Характерным для белорусских организаций является ограниченность, а порой отсутствие современной системы мотивации высокоэффективного труда. Большинство работников не стремятся проявлять инициативу и творчество в своей деятельности, в полной мере брать на себя ответственность за принимаемые и реализуемые на практике решения.

Имеются два вида привлечения человека к выполнению определенной работы – принуждение и мотивация. Общеизвестным является то, что принуждение малоэффективно в решении задач управления и достижения результатов. В свою очередь, важнейшим индикатором состояния трудовой мотивации является степень удовлетворенности своим трудом и местом работы. Степень удовлетворенности трудом зависит от множества факторов, как внутренних, так и внешних по отношению к человеку. При большом разнообразии факторов и различного их влияния на человека

можно выделить основные из них: содержание работы, условия труда, состояние рабочего места, коллеги, руководство, оплата труда, возможности продвижения по работе.

Анализ удовлетворенности трудом в ОАО «Знамя индустриализации» был проведен одним из наиболее широко используемых методов оценки мотивации работников – анкетного опроса персонала. Анкета позволяет дать оценку факторам, влияющим на трудовую мотивацию, она содержит вопросы, призванные выяснить, в какой степени в организации удовлетворяются важнейшие потребности работников, в какой степени они удовлетворены работой. Анкетирование являлось выборочным. Было опрошено 180 работников, в том числе: рабочих 80,6%, руководителей 6,1 % и специалистов 13,3 %. Большинство опрошенных – женщины в возрасте 26 – 35 лет (40 %), старше 45 лет – 34,4 %. Причем 57,8 % опрошенных имеют профессионально-техническое образование, 20,6 % – средне специальное, 13,3 % – высшее.

Результаты анкетирования показали, что готовность сменить работу по причине неудовлетворенности ею высказывают 34 % респондентов. В основном, это рабочие 18 – 35 лет.

В таблице 1 представлен анализ причин неудовлетворенности трудом. Поскольку респонденты могли выбрать более одного варианта ответа, общая сумма процентов к опрошенным составляет более 100%.

Таблица 1 – Анализ причин неудовлетворенности трудом

Показатели	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес опрошенных, %	Социальная группа, при которой значимость указанных факторов высока	Желание сменить работу
1. Профессия	12	6,7	Рабочие любого возраста	Да
2. Уровень оплаты труда	167	92,8	Работники всех категорий любого возраста	34% рабочих
3. Премии	45	15,0	Работники всех категорий любого возраста	Да
4. Режим работы	53	29,4	Рабочие 26-35 лет (лицей, 11 классов)	Нет
5. Отсутствие условий для повышения образования	36	20,0	Рабочие и специалисты 26-35 лет (колледж и высшее образование)	Да
6. Условия труда	122	67,8	Работники всех категорий любого возраста	21,7% рабочих
7. Неинтересная работа	44	24,4	Рабочие 18-35 лет (колледж и высшее образование)	Да
8. Работа по субботам	90	50,0	Рабочие 18-35 лет	20% рабочих
9. Отсутствие стабильности	39	21,7	Рабочие старше 26 лет	Нет
10. Нет возможности профессионального роста	18	10,0	Рабочие и специалисты 18-35 лет (высшее образование)	6,7% рабочих 18-35 лет
11. Работа не соответствует образованию	14	7,8	Рабочие (колледж и высшее образование)	Да

Анализ причин неудовлетворенности трудом показал необходимость выявления мотивационных потребностей работников в данной организации. Так как количество человеческих потребностей многообразно, выделим наиболее общие факторы, влияющие на эффективную мотивацию. На вопрос «Что сделало бы Вашу работу привлекательней?» респонденты выбрали более одного варианта ответа, поэтому общая сумма процентов к опрошенным составляет более 100 %.

Анализ факторов, влияющих на мотивацию персонала, представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Факторы, влияющие на мотивацию персонала

Фактор мотивации	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес опрошенных, %
1. Повышение размера оплаты труда	167	92,8
2. Справедливая оценка труда	99	55,0
3. Благоприятные условия труда	91	50,6
4. Работа без угрозы увольнений	43	23,9
5. Социальные льготы	40	22,2
6. Работа с людьми, которые нравятся	32	17,8
7. Признание, уважение коллег	28	15,6
8. Своевременная информированность	26	14,4
9. Гибкий график работы	19	10,6
10. Интересная, творческая работа	19	10,6
11. Возможность карьеры	18	10,0
12. Возможность обучения, повышения квалификации	16	8,9
13. Близость работы к месту жительства	10	5,6

Из таблицы 2 видно, что в число наиболее значимых мотивов вошли: высокий уровень оплаты труда (92,8 %), справедливая оценка труда (55 %), благоприятные условия труда (50,6 %), наличие социального пакета (22,2 %).

Анализ мотивационного профиля персонала показал, что общей закономерностью, которая прослеживается у всех групп респондентов, является наличие первичных потребностей: материальных, социальных и потребностей в безопасности. Кроме этого, было выражено желание иметь справедливую оценку своего труда, работать на современном оборудовании и в более благоприятных условиях.

Для анализа удовлетворенности трудом кроме мнения опрошенных сотрудников, использовался метод экспертных оценок, с помощью которого можно оценить степень согласованности экспертов. Мнения представляли 5 экспертов – руководители среднего уровня исследуемой организации. При использовании метода экспертных оценок было выявлено, что наиболее значимым в анкете удовлетворенности трудом является вопрос о мотивах привлекательности работы, наибольшая степень согласованности наблюдается по фактору условий труда, так как здесь коэффициент вариации имеет наименьшее значение и составляет 10,5 %, что подтвердилось социологическим опросом респондентов. Для получения достоверности результатов опроса экспертов в целом по анкете был рассчитан коэффициент конкордации, который составил 0,73, что показывает на высокую степень согласованности мнений экспертов, значит, анкета удовлетворенности трудом составлена грамотно. Мнения экспертов и респондентов совпали.

Таким образом, совершенствование системы мотивации труда работников исследуемой организации должно вестись в направлении активизации социальной политики и укрепления трудовой дисциплины; улучшения системы материального стимулирования; улучшения условий труда работников в результате внедрения современного оборудования.

УДК 330(476)

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ В РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Селезнёва Ю.М., старший преподаватель,

УО «Витебский государственный технологический университет»,

г. Витебск, Республика Беларусь

Анализ инновационной ситуации в регионах Беларуси позволяет увидеть, что по многим показателям, таким как количество организаций, выполняющих исследования и разработки, численность занятых в НИОКР, число организаций промышленности, осуществляющих технологические инновации и др., происходит активизация инновационных процессов. Так, например, число