

THE ANALYSIS OF MOTIVATION TO WORK AT THE ENTERPRISE

DARBA MOTIVĀCIJAS ANALĪZE UZŅĒMUMĀ

G. Kozaka, G. Vinovskis

Atslēgas vārdi: darbinieku stimulēšana, darba motivācija, aptauja, motivātoru novērtējums

Viena no aktuālākajām problēmām uzņēmējdarbībā šodien ir zems darbinieku motivācijas līmenis uzņēmumos, kas bremzē uzņēmējdarbības attīstību. Personāla motivēšana ir pietiekami sarežģīts process, kurā nav iespējams pielietot kaut kādu vienu noteiktu standartmetodi. Lai panāktu, ka darbinieki efektīvi strādā uzņēmuma mērķu sasniegšanā, katrā situācijā jāizvēlas vispiemērotākais darbinieku stimulēšanas veids. Laba vadītāja uzdevums ir noteikt darbinieku motivācijas ierosinātājus un virzīt darbinieku uzvedību noteiktu uzņēmuma mērķu sasniegšanai. Lai pilnībā atvērtos darbinieka spējas, uzņēmumā ir nepieciešams radīt atbilstošus apstākļus. Ja vadītājs nevar ietekmēt darbiniekus ar morālām nostādnēm vai darbinieku vērtību sistēmu, tad viņš var paplašināt darbinieku zināšanas, paaugstināt darbinieku kvalifikāciju, izdarīt tā, lai strādnieki gūtu gandarījumu par savu darbu. Prasmīgs vadītājs ir spējīgs lielā mērā attīstīt darbiniekos darbam nepieciešamās īpašības, radīt tādas darba apstākļus, kad darbinieki var pielietot ne tikai zināšanas, bet arī savu pieredzi, jaunradi un meistarību.

Darba mērķis ir noteikt faktisko darba apstākļu, organizatoriski ekonomisko un psiholoģiskā klimata ietekmi uzņēmumā "Modes formula", darbinieku vērtējumu par dažādiem strādājošo stimulēšanas veidiem un to efektivitāti, kas darba turpinājumā kalpotu par izejas bāzi darba motivācijas uzlabošanas priekšlikumu izstrādei.

Mūsdienu efektīvai darbinieku motivācijai ir nepieciešams radīt kompleksu motivācijas sistēmu, jo neviens atsevišķs motivācijas sistēmas kritērijs vai motivējošs faktors nevar pilnīgi raksturot un novērtēt motivācijas sistēmas efektivitāti uzņēmumā. Ar šādas sistēmas uzturēšanu uzņēmumā ir personāla nodaļas uzdevums.

Socioloģiskie pētījumi rāda, ka Latvijas iedzīvotāji darba nozīmi savā dzīvē novērtē augstāk nekā Rietumu respondenti. Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvaldes mūsu valsts iedzīvotāju darba apstākļu apsekojuma rezultāti liecina, ka apmierinātība ar darbu kopumā ir relatīvi augstā līmenī (sk. 1. tab.). Darba apstākļi, tai skaitā intensitāte, drošība, fiziskā piepūle lielākai respondentu daļai ir pieņemami. Darbinieku iemaņas, zināšanas, kompetences līmenis ir pietiekami augsts un atbilst izvirzītām prasībām. Datu analīze rāda, ka konkurence starp darbiniekiem nav pārāk asa. Tas pozitīvi ietekmē psiholoģisko vidi, bet tas var negatīvi ietekmēt darba ražīgumu, [4].

Dati liecina, ka veselības aizsardzība un darba drošība 78,7% ir pieņemami, tomēr 16,3% strādājošo uzskata, ka tiem jābūt augstākiem. Ar esošo darba intensitāti ir apmierināti 78,6% respondenti, bet 3,6% domā, ka tā var būt arī augstāka. Dienas beigās 17,8% parasti jūtas pārguruši lielas fiziskās slodzes dēļ un 13,9% - pārāk augstas intensitātes dēļ.

Par zemu savu darba samaksu uzskata divas trešdaļas respondentu (67,4%) un tikai 29,6% darba alga ir pieņemama.

Kaut gan pašreizējie darba apstākļi ir pieņemami, daļai Latvijas iedzīvotāju tomēr ir

problēmas iekļauties darba tirgū, jo, neskatoties uz relatīvi augsto iedzīvotāju izglītības līmeni, cilvēkiem ir nepietiekamas prasmes un iemaņas informācijas tehnoloģijā, moderno mārketinga un vadības metožu pielietošanā, nepietiek svešvalodu zināšanas. Tas viss nosaka konkurētspēju darba tirgū. Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes dati liecina: nedrošība par to, ka pašreizējais darbs varētu tikt apdraudēts, izjūt mazliet vairāk par pusi strādājošo, 19% strādājošo jūtas apdraudēti štatu samazināšanas dēļ, 15% - uzņēmumu slēgšanas dēļ, bet 22% - citu, ar darba vietas maiņu saistītu, iemeslu dēļ. Tātad nedrošības sajūta par darba zaudēšanu joprojām ir spēcīga.

1. tabula

Darba apstākļus raksturojošo aspektu novērtējums, % [5]

	Par augstu	Pieņemami	Par zemu	Nav svarīgs
Darba intensitāte	13,9	78,6	3,6	3,9
Veselības aizsardzība, darba drošība	1,7	78,7	16,3	3,3
Fiziskā piepūle	17,8	76,4	2,7	3,0
Garīgais stress	24,8	65,0	2,6	7,5
Alga	0,2	29,6	67,4	2,8
Konkurence starp darbiniekiem	9,1	59,1	1,9	29,9
Atbildība	23,9	72,1	0,8	3,2
Profesionālās prasības	12,0	80,9	1,6	5,5

Augstāk teiktais liecina, ka Latvijas uzņēmējiem ir lielas iespējas paaugstināt uzņēmuma darbības un darbaspēka izmantošanas efektivitāti pielietojot strādājošo materiālu motivēšanu - darba algas paaugstināšanu, prēmijas, apbalvojumu atkarība no padarīta darba utt.. Par spēcīgiem motivātoriem var kalpot arī veselības aizsardzības un darba drošības palielināšana, kā arī garīgā stresā līmeņa samazināšana darbā vietā.

Lai noskaidrotu motivācijas sistēmas ietekmi uz uzņēmuma darbības efektivitāti, apsekots šūšanas uzņēmums "Modes formula". Uzņēmuma darba efektivitāte atkarīga no daudziem faktoriem. Viens no galvenajiem ir arī personāla darba motivācijas spēks un ievirze, kas stimulē kolektīva locekļus uz uzņēmuma mērķu sasniegšanu.

Tā kā uzņēmumam „Modes formula” jau ir noformējies darbinieku štats, tāpēc personāla darba efektivitātes paaugstināšanai jāizveido jauna kompleksās motivācijas sistēma, vadoties no darbinieku kolektīva vajadzībām.

Lai izpētītu un analizētu esošo situāciju uzņēmumā "Modes formula", tika veikti socioloģiskie pētījumi mutiskās aptaujas (intervijas) un anketēšanas veidā.

Veiktā socioloģiskā pētījuma mērķis bija:

- noteikt darbinieka (kolektīva) vērtību orientāciju;
- novērtēt eksistējošo tradicionālās motivācijas līmeni;
- noteikt uzņēmumā eksistējošo līderības modeli;
- novērtēt organizācijas kultūras līmeni;
- noteikt darbinieku motivācijas virzību un spēku;
- noteikt kopējo motivācijas līmeni atkarībā no darba stāža;
- noteikt kopējo motivācijas līmeni atkarībā no piederības noteiktai vecuma grupai;
- noskaidrot darbiniekiem piedāvāto motivatoru nozīmīguma rangū.

Anketā bija trīs daļas ar četriem uzdevumiem, kuri skar gan tradicionālo indivīdu motivācijas tēmu, gan organizācijas kultūras aspektus, gan vadīšanas aspektus, gan visu šo komponentu elementu svarīgumu. Lai paaugstinātu respondentu drosmi, piedāvātā anketa bija

anonīma. Tomēr pirmajā daļā respondentiem bija jāsniedz informācija par darba stāžu šajā uzņēmumā, savs dzimums un vecumu grupa.

- Otrajā anketas daļā (otrajā uzdevumā) respondentiem bija jāatbild uz 23 jautājumiem (sk. 2.tab.), kuri kopā ar atbilžu variantiem (jā, nē, grūti pateikt vai cits viedoklis) tika piedāvāti tabulas veidā.

2. tabula

Tradicionālās motivācijas, līderības un organizācijas kultūras līmeņa apsekojums,

Jautājums		Respondentu skaits %, kuri atbildēja:		
		„Jā”	„Nē”	Grūti pat.
1	Vai Jūs interesē tas, ar ko Jūs nodarbojieties savā amatā?	77,3	9,1	13,6
2	Vai ar katru gadu pieaug Jūsu profesionālās zināšanas?	66,7	13,6	19,7
3	Vai darba process Jums sagādā gandarījumu?	72,8	13,6	13,6
4	Vai Jūs apmierina darba organizācija Jūsu kolektīvā?	81,8	6,1	12,1
5	Vai bieži Jūs apbalvo vai citādi stimulē?	9,1	71,2	19,7
6	Vai Jūs komunicējat ar darba kolēģiem ārpus darba?	71,2	16,7	12,1
7	Vai uzņēmumā eksistē savas tradīcijas?	81,8	-	18,2
8	Vai Jūs ziniet uzņēmuma vēsturi?	72,8	15,1	12,1
9	Vai uzņēmuma darbinieki mainās bieži?	54,5	18,2	27,3
10	Kāpēc, jūsu prāt, darbinieki aiziet no darba?	69,7	22,7	7,6
11	Vai Jūsu kolēģi zina par Jūsu ģimeni, problēmām?	62,1	24,3	13,6
12	Vai Jūs svinat svētkus darba kolektīvā?	81,8	15,2	3,0
13	Vai Jums bieži rodas domstarpības ar kolēģiem?	6,0	77,3	16,7
14	Vai pēdējā laikā vadība ir izteikusi apmierinātību ar Jums?	16,8	62,1	21,2
15	Vai Jūs uzdrošināties pateikt savas domas priekšniekam?	71,2	18,2	10,6
16	Vai Jūs apmierina Jūsu vadītāja vadības stils?	78,8	7,6	13,6
17	Vai vadība, pieņemot lēmumus, uzzina darbinieku domas?	53	22,7	24,3
18	Vai vadītājs, risinot problēmas, jautā Jūsu padomu?	10,6	81,8	7,6
19	Vai Jūsu tiešais priekšnieks bieži nesaprot Jūs?	4,6	84,8	10,6
20	Vai vadītājs atbalsta darbinieku priekšlikumus pārmaiņām?	56,1	1,5	42,4
21	Vai bieži rodas iespēja redzēt un parunāt ar uzņ. vadītāju?	-	95,4	4,6
22	Vai bieži sarunājaties ar savu tiešo priekšnieku?	84,9	4,5	10,6
23	Vai vadība bieži interesējas par Jūsu problēmām?	47	25,7	27,3

Pēdējā, trešajā daļā bija divi uzdevumi:

- pirmajā uzdevumā respondentiem bija jānovērtē cik lielā mērā viņus apmierina tabulā minētais atalgojums (pilnībā apmierina, daļēji apmierina, neapmierina vai grūti pateikt) un jāskaita iegūtie punkti;

- otrajā uzdevumā bija jāranžē minētie atalgojuma elementi pēc to nozīmīguma un aktualitātes tieši aptaujātajai personai.

Socioloģiskajā pētījumā piedalījās 66 cilvēki, kuri strādā uzņēmuma “Modes formula” dažādās ražošanas apakšvienībās, tai skaitā: elektriķis, santehniķis, mehāniķi, apsardzes darbinieks, lekālu izklāšanas darbinieki, piegriešanas darbinieki, uzklāšanas un salikšanas darbinieki, konstruktors, kontrolieri, tehnologs, meistari un, protams, šuvējas, kā arī vidējā līmeņa vadītājas: administratīvā vadītāja, ražošanas vadītāja, noliktavas vadītāja un galvenā grāmatvede.

Par galveno cēloni, kāpēc darbinieki aiziet no darba, 69,7% respondentu min zemo materiālo motivēšanu (darba algu), 22,7% - uzskata, ka nav karjeras izaugsmes perspektīvu, grūts darbs vai augstas kvalitatīva darba prasības un 7,6% - nezina vai uzskata, ka tam var būt daudz iemeslu.

Analizējot 2. tabulas datus un apkopojot vadītāju intervēšanas rezultātus var secināt:

1. Tradicionālā indivīdu motivācija ir vidēji attīstīta, jo 77,3% respondentu interesē tas, ar ko viņi nodarbojas savā amatā, un 72,8% saņem gandarījumu no darba procesa. Kaut darbinieku vairākumu (81,8%) apmierina darba organizācija kolektīvā un 66,7% izjūt, kā ar katru gadu pieaug viņu profesionālās zināšanas, 71,2% darbinieku uzskata, ka viņus nepietiekami stimulē labam darbam un darbības rezultātu uzlabošanai. Uzņēmumā eksistē, galvenokārt, materiālie motivatori.
2. Neskatoties uz to, ka 54,5% respondentu uzskata, ka uzņēmumā bieži mainās darbinieki, SIA „Modes formula” organizācijas kultūra ir diezgan labi attīstīta, pateicoties, galvenokārt, uzņēmuma “veterāniem”, kuri strādā šajā šūšanas fabrikā jau 10 – 20 un pat 40 gadu. Pēc būtības uzņēmuma darba kolektīvs nav konfliktbīstams, izņemot dažus (6%) kolektīva locekļus, kuriem ir augsta konfliktu pakāpe.
3. Līderības/vadības stilu var raksturot, kā “konsultējošu”, jo vadītāji dalās ar savām domām ar padotajiem, saņem no viņiem idejas un priekšlikumus, bet lēmumu pieņem paši. Par to, ka vadītājs, pieņemot lēmumus, izzina darbinieku viedokli liecina 53% respondentu un vēl 24,3% - šaubās. Pie tam, pieņemtais lēmums var atspoguļot vai neatspoguļot darbinieku ieguldījumu. Tieši tāpēc 42,4% darbinieku uz jautājumu: „Vai vadītājs atbalsta darbinieku idejas un priekšlikumus pārmaiņām?” atbildēja „grūti pateikt”, bet vairāk nekā puse darbinieku (56,1%) uzskata, ka „Jā”. 78,8% respondentu apmierina vadītāja vadīšanas stils, bet 71,2% aptaujāto uzdrošinās pateikt savas domas priekšniekam un tie ir labi priekšnoteikumi “uzticības” līderības attīstībai. Un tomēr ir arī neapmierinātie ar vadītāja vadības stilu (7,6%) un tie, kuri neuzdrošinās pateikt priekšniekam savas domas (18,2%).

Apmierinātības pakāpe ar dažādiem motivātoriem redzama 3. tabulā. Visdrošākie motivējošie faktori šajā uzņēmumā ir: sociālie maksājumi pensiju fondam un attiecības ar kolēģiem, kuri pilnībā apmierina attiecīgi 59,1% un 53,1% respondentu. Eksistē arī motivatori, kuri visvairāk neapmierina respondentus, piemēram, veselības apdrošināšanas polise (62,1%), transporta izdevumu kompensācija (69,7%) un karjeras izaugsmes iespējas (54,5%).

Uzņēmums nenodrošina darbiniekus ar veselības apdrošināšanas polisēm, kā arī nekompensē transporta izdevumus un telekomunikācijas izdevumus. Karjeras izaugsmes iespējas ir nelielas, tomēr ja rodas vakance, priekšroka tiek dota zemāka līmeņa darbiniekiem aizņemt šo vietu. Šie motivējošie faktori pēc motivācijas kritēriju nozīmīguma ranžēšanas aizņem attiecīgi septīto, devīto un astoto vietu un tas nozīme, ka šie motivatori darbiniekiem ir nozīmīgi.

3. tabula

Respondentu apmierinātība ar noteiktiem motivējošiem faktoriem

Motivējošie faktori	Respondentu skaits (% no kopskaita), kuru minētie motivatori:			
	pilnībā apmierina	daļēji apmierina	neapmierina	grūti pateikt
Mēneša amata alga	4,5	70	24	1,5

Prēmijas	16,7	68,2	13,6	1,5
Veselības apdrošināšanas polise	-	-	62,1	37,9
Sociālie maksājumi pensiju fondam	59,1	33,3	4,6	3
Telekomunikāciju izdevumu kompensācija	-	4,5	47	48,5
Transporta izdevumu kompensācija	-	-	69,7	30,3
Atvaļinājuma garantijas	22,7	59,1	18,2	0
Karjeras izaugsmes iespējas	1,5	15,2	54,5	28,8
Kvalifikācijas celšanas iespējas (apmācība)	1,5	25,8	43,9	28,8
Darba apstākļi (apgaismojums, vizuālais noformējums u.c.)	31,8	56,1	1,5	10,6
Attiecības ar kolēģiem	53,1	39,4	3	4,5
Saņemtais tiešā darba vadītāja novērtējums	16,7	57,5	9,1	16,7
Patstāvīgas rīcības iespējas darbā	7,5	53,1	21,2	18,2
Pašattīstības iespējas darbā	9,1	48,5	22,7	19,7
Darba samaksa ir saistīta ar darba rezultātiem	10,6	59	15,2	15,2
Sasprindzinājuma un stresa līmenis darbā	27,3	39,4	3	30,3
Drošības sajūta par savu nākotni	6,1	30,3	43,9	19,7
Iespēja piedalīties svarīgu un sarežģītu problēmu risināšanā	7,5	51,5	25,8	15,2
Informācijas pieejamība par uzņēm. mērķiem un stratēģiju	9,1	53,1	19,7	18,1

Darbinieku kopējais motivācijas līmenis atkarībā no darba stāža šajā uzņēmumā un atkarībā no darbinieku vecuma parādīts 4. tabulā.

Kā rāda 4. tabulas dati, darbinieku vairākumam ir vidējs motivācijas līmenis. Bet kolektīvā ir arī strādnieki ar zemu motivācijas līmeni, kā arī darbinieki ar augstas pakāpes motivāciju. Būtiski ir tas, ka ar darba stāža palielināšanos palielinās arī darbinieku motivācija, bet, galvenokārt, vidējā līmeņa robežās.

Motivācijas līmenis palielinās arī gados vecākiem darbiniekiem. Vidējais „Modes formulas” darbinieku darba stāžs tieši šajā uzņēmumā sastāda 8,6 gadi, bet vidējais darbinieku vecums ir relatīvi zems - 38,5 gadi. Tas nozīmē, ka gados jauno darbinieku īpatsvars ir liels un tieši šiem strādājošiem būtu jāorientē liela daļa no kompleksās sistēmas motivātoriem.

4. tabula

Darbinieku kopējais motivācijas līmenis

	Darbinieku skaits (% no grupas kopskaita), kuru motivācijas līmenis ir:			
	zems (mazāk nekā 40 punktu)	vidējs1 (40 – 50 punktu)	vidējs2 (50 – 60 punktu)	augsts (virs 60 punktu)
Darba stāžs uzņēmumā	Sadalījums pēc stāža			
Līdz 1 gadam	40	40	20	-
1 – 5 gadi	7,1	78,6	14,3	-
5 – 10 gadi	5,9	70,6	23,5	-
10 – 20 gadi	-	11,1	77,8	11,1
Virs 20 gadi	-	-	100	-

Vecuma grupa	Sadalījums pēc vecuma			
Mazāk par 25 g.	33,3	66,7	-	-
25 – 35 gadi	7,1	78,6	14,3	-
35 – 45 gadi	5,7	60	37,1	-
45 – 60 gadi	-	11,1	77,8	11,1
Vairāk nekā 60 gadi	-	-	100	-

Apkopojot anketas ceturktā uzdevuma rezultātus (sk. 5. tab), tika veikta motivējošo faktoru ranžēšana pēc to nozīmīguma.

5. tabula

Motivatoru ranžēšana pēc to nozīmīguma

Motivatori un to nozīmīguma vieta darbiniekiem	Vidēji svērtais motivatora nozīmīguma rādītājs
1. vieta – Mēneša amata alga	1,1
2. vieta – Prēmijas	2,4
3. vieta – Attiecības ar darba kolēģiem	4,7
4. vieta – Darba apstākļi (apgaismojums, vizuālais noformējums u.c.)	5,5
5. vieta – Atvaļinājuma garantijas	7,0
6. vieta – Sociālie maksājumi pensiju fondam	7,3
7. vieta – Veselības apdrošināšanas polise	8,4
8. vieta – Karjeras izaugsmes iespējas	8,9
9. vieta – Kvalifikācijas celšanas iespējas (apmācība)	10,6
10. vieta – Transporta izdevumu kompensācija	9,3
11. vieta – Darba samaksa ir saistīta ar darba rezultātiem	11,3
12. vieta – Sasprindzinājuma un stresa līmenis darbā	11,6
13. vieta – Drošības sajūta par savu nākotni	12,5
14. vieta – Telekomunikāciju izdevumu kompensācija	13,4
15. vieta – Pašattīstības iespējas darbā	13,6
16. vieta – Saņemtais tiešā vadītāja novērtējums	14,2
17. vieta – Patstāvīgas rīcības iespējas darbā	14,3
18. vieta – Iespēja piedalīties svarīgu un sarežģītu problēmu risināšanā	16,2
19. vieta – Informācijas pieejamība par organizācijas mērķiem un stratēģiju	18,2

No 5. tabulas redzam, ka pirmās divas vietas aizņem galvenie materiālie motivatori (mēneša amata alga – 1,1 un prēmijas – 2,4) un tas ir saprotami, jo primāro vajadzību apmierināšanai vajadzīga nauda. Trešo vietu aizņem sava veida psiholoģisks motivējošais faktors – attiecības ar darba kolēģiem (4,7). Neskatoties uz to, ka tas būtiski atpaliek no materiālajiem motivatoriem, tas liecina par labu organizācijas kultūras līmeni. Daži motivatori no rangu tabulas lejas daļas pēc sava nozīmīguma respondentiem ir gandrīz līdzvērtīgi.

Iegūtie dati ļaus darba turpinājumā izmantojot datu apstrādes ekonomiski matemātiskās metodes izstrādāt optimālu motivācijas sistēmu ar sabalansētu kompleksās motivācijas modeļa komponentu – tradicionālo indivīdu motivācija, organizācijas kultūra un līderība – iedarbību, kas paaugstinās cilvēkkapitāla izmantošanas efektivitāti uzņēmumā “Modes formula”.

Literatūra

1. Ešenvalde J. Personāla praktiskā vadība. – Rīga: Merkūrijs LAT, 2004. –

308 lpp.

2. Forands I. Personāla vadība. – Rīga: Latvijas izglītības fonds, 2002. – 191 lpp.
3. Homčenko A. Motivācijas ietekme uz organizācijas darbības efektivitāti // Latvijas Ekonomists. – 2000. - №11. – 59. – 62. lpp.
4. Latvijas Statistikas gadagrāmata 2005 / LR Centrālā statistikas pārvalde. – Rīga: LR Centrālā statistikas pārvalde, 2005. – 302 lpp.
5. Skvorcova E. Darba tirgus segmentācijas aspekti // Uzņēmējdarbības iespējas, problēmas un to risinājumi globalizācijas apstākļos. 5. starptautiskā zinātniskā konferences materiāli, 2004. g. 23. apr. – Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2004. – 360. – 369. lpp.

Galina Kozaka, asist.professor, Dr.sc.ing.

Riga Technical University, Faculty of Engineering Economics,

Address: Kalku iela 1, LV 1658, Riga, Latvia

Phone: +371 7089420, Fax: + 371 708

E-Mail: ief@adm.rtu.lv

Genrihs Vinovskis, asoc. professor, Dr.sc.ing.

Riga Technical University, Institute of Textile Materials

Address: Ganību dambis 19, LV 1005 Riga, Latvia

Phone: +371 7089821, Fax: +371 7089349

Kozaka G., Vinovskis G. Darba motivācijas analīze uzņēmumā.

Apskatīta darbinieku attieksme pret dažādiem darba apstākļu faktoriem un darba stimulēšanas loma uzņēmuma mērķu sasniegšanā. Centrālās statistiskās pārvaldes dati liecina, ka divas trešdaļas respondentu uzskata sava darba apmaksu par zemu. Konkrētā šūšanas uzņēmumā darbinieku tiešas aptaujas veidā veikta darba motivātoru noteikšana un ranžēšana pēc to nozīmīguma. Aptauja parādīja, ka vislielāko šajā uzņēmumā strādājošo neapmierinātību izsauc tādu motivātoru trūkums kā veselības apdrošināšana un transporta izdevumu kompensācija. Veiktā pētījuma datu analīze ļauj noteikt arī citus galvenos darba kolektīva atzītos un ietekmīgākos motivātorus, kas kā kompleksās motivācijas sistēmas galvenās komponentes pilnā mērā jāizmanto darbinieku ieinteresētības un pašatdeves celšanai.

Kozaka G., Vinovskis G. The analysis of motivation to work at the enterprise.

The attitude of workers to various factors of working conditions and role of stimulation of work in achievement of the purposes of the enterprise are considered. Data Statistical management show, that two thirds of respondents consider payment of the work not sufficient. At the concrete sewing enterprise by direct oral interrogation working definition and ranging motivation work on their importance is lead. Interrogation has shown, that the greatest dissatisfaction Working is caused with absence such motivation as insurance of health and indemnification of transport charges.

The analysis of data of carried out research allows to define the basic recognized and effective motivation which as main components of complex motivational system are necessary for using to the full for concept of interest and self-feedback of employees.

Козак Г., Виновский Г. Анализ мотивации работать на предприятии.

Рассмотрены отношение работников к различным факторам условий труда и роль стимулирования труда в достижении целей предприятия. Данные ЦСУ показывают, что две трети респондентов оплату своего труда считают не достаточной. На конкретном швейном предприятии путем прямого устного опроса работающих проведено определение и ранжирование мотиваторов труда по их значимости. Опрос показал, что наибольшую неудовлетворенность работников вызывает отсутствие таких мотиваторов как страхование здоровья и компенсация транспортных расходов.

Анализ данных проведенного исследования позволяет также определить и других основных признанных и действенных мотиваторов, которых как главных компонентов комплексной мотивационной системы необходимо в полной мере использовать для понятия заинтересованности и самоотдачи сотрудников.