

УДК 338.45

Тешабоева З.Т.

старший преподаватель кафедры «Организация промышленного производства»

Андижанский машиностроительный институт
Узбекистан, г. Андижан

УСИЛЕНИЕ РОЛИ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В данной статье констатируется, что выявление психологических механизмов экономического мышления в условиях либерализации рыночных отношений актуально с научной точки зрения, что обуславливает необходимость разработки новой формы мотивации труда с учетом законов экономического познания и деятельности. Выделены основные направления мотивационной системы.

Ключевые слова: потребность, мотивация, материальные потребности, заработная плата, работники, специалисты, повышение производительности труда.

Повышение конкурентоспособности экономики Республики Узбекистан является одной из важнейших задач социально-экономического развития страны. За годы независимости, особенно в последнее время, под руководством Президента Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёева, правительство разработало и реализовало ряд комплексных программ, которые позволили в значительной мере повысить конкурентоспособность экономики нашей страны. Основной целью этих программ является обеспечение процветающей жизни узбекского народа. Процветающая жизнь – это удовлетворение потребностей людей в лучшей жизни, работе и отдыхе [1].

Наряду с материальными потребностями у человека есть и социальные потребности, что показывает, что люди отличаются от других существ. Социальные потребности включают в себя потребности в образовании, повышении культурного уровня, приобретении навыков, умений и ведение здорового образа жизни, проживание долгой жизни. Эти потребности удовлетворяются за счет предоставления разнообразных нематериальных услуг. В любой экономической ситуации, даже в постпандемического периода, люди должны удовлетворять все свои потребности [3].

Удовлетворение разнообразных потребностей требует различных действий и скоординированного управления для обеспечения целенаправленной деятельности. Люди мотивированы своими потребностями. Процесс мотивации начинается, когда осознанные или рефлексивные потребности не удовлетворяются или удовлетворяются частично [5]. Разнообразие потребностей (материальных, духовных, социальных) людей, чувство неудовлетворённости, недостатки в разных условиях в той или иной мере могут активизировать их труд.

Влияние на работников тех или иных ступеней пирамиды потребностей Абрахама Маслоу будет варьироваться в зависимости от уровня экономического развития общества [2]. Тот факт, что большинство рабочих и специалистов, работающих на промышленных предприятиях, удовлетворяют потребности низового уровня, подтверждается нашими социологическими исследованиями. 67 % респондентов подчеркнули важность удовлетворения потребностей более низкого уровня.

Для удовлетворения этих потребностей рабочих и специалистов потребуется определенная сумма денег. Основным источником денежных средств для рабочих и специалистов является заработная плата. Обеспечение связи между результатами трудовой деятельности и заработной платой на предприятии повышает ее мотивационное воздействие [4].

Из опыта предприятий развитых стран мира известно, что социальная защищенность работников и забота предприятия об их экономических проблемах является фактором стремления к высоким результатам труда. Поэтому для социальной защиты рабочих и специалистов промышленных предприятий в период временных трудностей текущего постпандемического периода при расчете заработной платы с учетом изменения цен на различные товары на рынке каждые три месяца, т.е. раз в квартал, рекомендуется пересмотреть соотношение роста заработной платы с ростом производительности труда в производстве в отношении 1:0,7. В зависимости от стабильности общеэкономической ситуации в стране, размер заработной платы рекомендуется к пересмотру два раза в год.

Целесообразно разделить заработную плату рабочих и специалистов на три части. Первая часть – это часть социальной защиты, равная прожиточному минимуму. Вторая часть – основная и решающая часть заработной платы, непосредственно связана с результатами труда рабочих и специалистов. Третья часть выплачивается с учетом общественной активности, инициативы и других положительных сторон работников и специалистов. Мы рекомендуем рабочим и специалистам платить больше пропорционально их производительности. Это мотивирует рабочих и специалистов на стремление к высоким результатам труда.

Во избежание ошибок и недостатков в управлении целесообразно повышать заработную плату в соотношении 1:0,7 к производительности труда, а не 1:1. Что касается общей работы, мы рекомендуем, чтобы вес второй части был равен сумме предыдущих частей. Причина в том, что производительность труда или результат труда рабочих и специалистов повышает уровень удовлетворения их материальных потребностей (потребностей первой ступени). Это повышает чувство удовлетворенности рабочих и специалистов результатами своего труда. В основе этого процесса лежат учения многих мотивационных теорий. В частности, нижние ступени пирамиды потребностей Абрахама Маслоу, к числу социальных потребностей в теории Д. МакКлеланда относится удовлетворение потребности в достижениях и факторы, влияющие на производительность труда, а в теории мотивации Фредерика Герцберга сюда относится оплата труда по результатам работы [2, с. 187].

Руководителям, работающим с людьми, хорошо известно, что существует множество способов повлиять на хорошую работу рабочих и специалистов. Однако фактор, обусловивший активную деятельность рабочих и специалистов в определенные периоды и условия, может утратить свое влияние в другой последующей ситуации.

Мы рекомендуем использовать различные средства воздействия на повышение производительности труда рабочих и специалистов промышленных предприятий, потому что, как только потребность на определенном этапе удовлетворена, она теряет свое влияние. Лидер, который

хочет мотивировать своих сотрудников на эффективную работу, должен уметь определять, какие из его или ее потребностей более активны. Для этого сотрудникам необходимо учитывать свои семейные обстоятельства, интересы и мировоззрение.

Это связано с тем, что поведение рабочих и специалистов должно быть ориентировано в направлении, необходимом для достижения целей организации. В противном случае все усилия и потраченные средства окажутся неэффективными [6]. Это отрицательно сказывается на общей экономической эффективности организации. Следовательно, от руководства промышленных предприятий требуется создание здесь необходимой совершенной мотивационной системы. Эффективная система мотивации создает у рабочих и специалистов чувство удовлетворения от социальной среды в обществе. Дружелюбный, корпоративный дух в коллективе, положительное влияние работающих в нем рабочих и специалистов на производительность труда отмечают многие ученые. Формирование и поддержание такой среды зависит от субъектов управления – менеджеров.

Для формирования и поддержания такой необходимой среды на промышленных предприятиях, являющихся объектом нашего исследования, мы рекомендуем следующие мероприятия:

1. Создание атмосферы доверия, уважения и взаимной поддержки на работе;
2. Предоставление каждому рабочему и специалисту рабочих мест, которые помогут им развивать свои знания и навыки;
3. Постановка четких целей и задач и установление справедливых, научно обоснованных стандартов работы;
4. Обеспечение регулярной обратной связи о вкладе рабочих и специалистов в деятельность промышленных предприятий;
5. Предоставление работникам и специалистам возможности профессионального и карьерного роста, раскрытия собственного потенциала;
6. Вознаграждение и премии в размере, эквивалентном усилиям и усердию, затраченным на высокие результаты, достигнутые промышленными предприятиями.

При нынешней экономической ситуации в нашей стране для достижения от работников максимальной самоотдачи многие работодатели стараются использовать только материальные стимулы. Однако, не всегда только эти стимулы могут дать ожидаемый результат. Больше внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот, гуманизируя условия труда, вовлекая работников в процессы управления [7, с. 23].

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что программа мотивационной системы помогает создать благоприятную среду для мотивации рабочих и специалистов на промышленных предприятиях. В то же время руководство промышленных предприятий должно информировать своих рабочих и специалистов о том, что работа, которую они выполняют, очень интересна и важна. Это делается для того, чтобы как работники, так и специалисты чувствовали, что они вносят значительный вклад в общую работу и что они получают вознаграждение за свою работу. Внедрение этих процессов повысит экономическую эффективность промышленных предприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ш. Мирзиёев. Послание к Олий Мажлису. – 28.12.2020 г. [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <http://www.turkiston.uz>.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 2002.
3. Грузинов В.Г. Экономика предприятия: учебник. – 2-е изд. – М.: Юнити Дана, 2014.
4. Махмудов.Е.Х. Экономика предприятия. – Т.: ТГУ, 2015 [на узб. яз.].
5. Ортиков. А.А., Юлдашева. Ш.М. Организация производства на промышленных предприятиях. – Т.: ТГУ, 2014 [на узб. яз.].
6. Эралиев А.А. Роль высококачественной продукции в повышении конкурентоспособности организации на современном рынке [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://www.nauka21veka.ru/pdf/article/7699.pdf>.

7. Тешабоева З.Т. Совершенствование механизма мотивации инновационной деятельности // Актуальные проблемы современной науки. – 2014. – № 2 [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/sovershenstvovanie-mehanizma-motivatsii-innovatsionnoy-deyatelnosti>.

Teshaboeva Z.T.

Senior Lecturer at the Department of organization of industrial production

Andijan Machine-Building Institute
Uzbekistan, Andijan

STRENGTHENING THE ROLE OF MOTIVATIONAL FACTORS IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF PRODUCTION AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

This article states that the identification of the psychological mechanisms of economic thinking in the context of the liberalization of market relations is relevant from a scientific point of view, which necessitates the development of a new form of labor motivation, taking into account the laws of economic knowledge and activity. It is shown that this situation requires the individual to become the leading motive for striving for success in the first place and form a normative level of risk, and the main directions of the motivational system are highlighted.

Key words: *need, motivation, material needs, wages, workers and specialists, increasing labor productivity.*