Стаття 3 (с) Договору про ЄС є одним з основних принципів, на яких він заснований. У цій статті понад усі інші цілі згадується створення спільного ринку, який характеризується усуненням перепон на шляху вільного руху товарів, людей, послуг і капіталу.

Вільний рух робітників забезпечується статями 48 і 51 Договору ЄС, який випливає з попередньо зазначених цілей, а головне – умовами спільного ринку.

Свободу руху робочої сили дозволяє громадянам ЄС шукати в межах союзу кращі умови праці та проживання ніж вони мають на місці постійного проживання, а також надає їм можливості покращити свої професійні навики. Крім того, це зменшує соціальний тиск на найбідніші регіони ЄС і дозволяє покращити умови проживання в цих регіонах.

В статті 48 Договору ЄС в розділі "свобода руху робочої сили" закріплено положення про заборону будь-якої прямої чи непрямої дискримінації, оснований на національності при влаштуванні на роботу, при отриманні заробітної плати та інших умов праці та зайнятості. Крім того, ця стаття забезпечує право без будь-яких обмежень, які основані на соціальній політиці, суспільній безпеці та охоронні здоров'я, підприємствам пропонувати робочі місця, вільно пересуватись в межах ЄС для виконання цієї мети, залишатись в іншій країні ЄС з метою отримати робоче місце на такій самій основі, як і громадяни даної країни.

Основними чинниками, що зумовлюють трудову міграцію, є різниця в заробітній платі та в доходах на душу населення. Розглянемо ці чинники на прикладі ЄС, країн Центральної і Східної Європи, що стали членами ЄС з 1 травня 2004 р. Це ВВП на душу населення в паритеті купівельної спроможності в в нових країнах-членах дорівнює однієї третини відповідних рівнів в середньому по ЄС.

Так, якщо ВВП на душу населення в Австрії прийняти за 100 %, то показник до даного рівня найбільшим буде в Угорщині (16 %) і найменшим в Литві (3 %). В Україні він буде мати такий самий рівень (3 %). Річна заробітна плата в країнах-членах ЄС коливається від 45,3 тис.дол. США в Бельгії, до 31,6 тис.дол. США в Італії. При середній заробітній платі по ЄС (15 членів – 34,5 тис.дол. США). В країнах – нових членах ЄС рівень заробітної плати коливається від 11,3 тис.дол. США в Словенії до 1,4 тис.дол. США в Латвії [6].

Для того щоб доходи на душу населення досягнув рівня країн ЄС, потрібна конвергенція доходів капіталу. Але конвергенція акціонерних капіталів і доходів є процесом трудомістким. Тому великі відмінності в доходах на душу населення між країнами ЄС і новими членами будуть зберігатися протягом багатьох років.

Україна в своєму чітко визначеному напрямі європейської інтеграції повинна враховувати особливості процесів трудової міграції в ЄС. Значна увага повинна бути приділена розробці організаційно-економічному механізму її регулювання. В цьому напрямку вже є певні зрушення: створено Центри соціальної допомоги мігрантам, де вони зможуть отримати правову, технологічну допомогу. Необхідно продовжити роботу в цьому напрямку з метою зменшення нелегальної міграції, її негативних соціальних і економічних наслідків для українського суспільства.

Література

1. Eurostat, Migration Statistics

2. Free Movement of Persons in the European Union: Specific Issues. Working document. Libe 100 En. 05-1999.

3. Migration and Asylum in Central and Eastern Europe. The European Parliament. B-1047 Brussels. Libe – 104 En. 02-1999.

4. TOWARDS A COMMON MIGRATION POLICY FOR THE EUROPEAN UNION Opening Speech by Commissioner Antonio Vitorino for the Conference on "Migrations: Scenarios for the 21st Century" Delivery, Wednesday 12 July 2000, Rome

5. Saft J., 'Current Developments in Eastern European International Magration', 6th Conference of European Ministers responsible for migration affairs, Council of Europe, June 1998/

6. http://europa.eu.int/eurostat.htm1

УДК 331.101.38

М.В. СЕМИКІНА
Кіровоградський національний технічний університет

МОТИВАЦІЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІ ЯК ВАЖІЛЬ ІННОВАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ В ЕКОНОМІЦІ

Статтю присвячено обґрунтуванню теоретико-методологічних засад мотивації конкурентоспроможності праці та висвітленню її місця у прискоренні інноваційного розвитку держави. Розкрито сутність конкурентоспроможності у сфері праці, обґрунтовано необхідність її мотиваційного забезпечення. Визначено методологічні основи дослідження мотивації конкурентоспроможної праці, викладено результати оцінювання її ефективності, рекомендації щодо вдосконалення мотиваційного механізму.

І. Вступ. Побудова конкурентоспроможної економіки й реалізація завдань інтеграції України до ЄС вимагають стрімкого інноваційного розвитку, що само по собі неможливе без могутньої мотивації соціальних партнерів, без їх стійкої зацікавленості у впровадженні інновацій, досягненні конкурентних переваг. Водночас, існуюча мотиваційна система залишається, на жаль, неспроможною забезпечувати інноваційні зрушення в усіх сферах людської діяльності, що протидіє зміцненню конкурентних позицій країни у глобалізованому світі. Витоки такої ситуації зумовлені як економічними чинниками, так і наслідками криз демографічного та соціального розвитку, які призвели до небезпечних, непоправних результатів – погіршення якості людського капіталу, непомірно великих людських втрат, бідності, руйнування стимулів до продуктивної праці. Збереження надалі існуючої мотиваційної системи не лише погіршує перспективи формування та використання конкурентоспроможного трудового потенціалу в найближчому майбутньому, а й загрожує істотним відставанням в інноваційному розвитку, перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили.

Об'єктивне зростання потреби у пошуках нових методологічних та методичних підходів до регулювання стану мотивації праці, рівня трудової активності громадян обумовило посилення уваги науковців до цієї проблематики. В період ринкових трансформацій економіки різні аспекти багатогранної проблеми мотивації праці плідно досліджували такі відомі вітчизняні автори, як Амоша О.І., Бандур С.І., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Данюк В.М., Дмитренко Г.А., Карлін М.І., Колот А.М., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Мандибура В.О., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Тютюнникова С.В., Чухно А.А. та інші. Разом з тим, аналіз останніх наукових публікацій дозволяє констатувати, що поки що не стала предметом системних досліджень така важлива частина зазначеної проблеми як мотивація конкурентоспроможності у сфері праці. До так званих "білих плям" сучасної економічної науки відносяться, зокрема, наступні питання: формування мотивів досягнення конкурентних переваг, сутність та оцінка конкурентоспроможності у сфері праці, можливості її мотиваційного забезпечення, засади регулювання мотивації конкурентоспроможності праці на усіх рівнях, її ефективність. Ступінь їх дослідження в умовах формування конкурентного середовища має безпосередньо вплинути на практичні можливості посилення інноваційної активності працівників, піднесення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, успішність входження нашої держави в європейський економічний простір.

ІІ. Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування теоретико-методологічних засад мотивації конкурентоспроможності праці з позицій прискорення інноваційного розвитку України на етапі інтеграції до ЄС. Досягнення поставленої мети обумовило розв'язання таких завдань, як виявлення провідних тенденцій у сучасному та подальшому розвитку мотиваційних теорій, визначення зв'язку між мотивацією і конкурентоспроможністю праці, обґрунтування сутності категорій "конкурентоспроможність праці", "мотивація конкурентоспроможності", їх місця в інноваційному процесі, формулювання концептуальних положень стосовно дослідження та регулювання мотивації конкурентоспроможної праці, аналізу її ефективності.

ІІІ. Результати. Аналіз сучасної наукової думки переконливо доводить, що трансформація мотиваційних теорій відбувається сьогодні у тісному зв'язку з чинниками перетворення індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), умовами становлення розвиненого конкурентного середовища. Все це обумовлює поступовий перехід від мотиваційних теорій класичного типу до мотиваційних теорій інноваційного типу, від методів економічної мотивації до методів постекономічної мотивації, які мають соціально-економічне наповнення. Одночасно базовою закономірністю світових економічних зрушень виявляється тісний зв'язок між формуванням конкурентоспроможної економіки і досягненням цілей людського розвитку.

Урахування цієї важливої обставини та стрижневих ідей концепції людського розвитку дозволяє зосередити увагу на ключових тенденціях сучасного мотиваційного процесу, які, на наш погляд, мають відбиватися на подальшому розвитку мотиваційних теорій і трансформації методів мотивації праці в Україні та за її межами:

– по-перше, об'єктивно посилюється соціально-економічна спрямованість мотиваційного процесу (він все більше має ґрунтуватися, передусім, на реалізації актуальних соціальних та економічних потреб працівників, якісному розвиткові людського капіталу);

– по-друге, по мірі формування розвиненого конкурентного середовища відбувається об'єктивне наближення мотивації продуктивної праці до мотивації конкурентоспроможної праці, ефективність мотивації праці неодмінно пов'язується зі ступенем визнання ринком результатів праці, їх конкурентних переваг;

– по-третє, в конкурентних умовах є характерним посилення інноваційної сутності мотивації праці (поєднання завдань традиційної мотивації праці зі спонуканням до розробки і впровадження інновацій у будь-яких сферах трудової діяльності людини та прояву творчості).

Оскільки в конкурентному середовищі результати праці неодмінно визнаються ринком, вкрай недостатньо і обмежено турбуватись про забезпечення мотивації продуктивної праці (не зменшуючи її традиційного значення), адже необхідно, щоб результати праці користувались попитом, були затребуваними, мали певні переваги, новаційні риси порівняно з іншими, аналогічними продуктами праці. Отже, цілком логічно, що в конкурентних умовах повинна йти мова про більш складні завдання мотивації праці (ніж їх традиційне розуміння в умовах планової економіки), орієнтовані на зростання конкурентних переваг.

Наші дослідження показали, що передумовою отримання конкурентних переваг у сфері праці є формування та реалізація у праці мотиву досягнень. Саме ґрунтуючись на цьому мотиві, стало можливим виокремити особливий вид мотивації – "соціально-економічну мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці", яка, базуючись на соціально-економічних потребах людини, спрямована на досягнення конкурентних переваг у розвитку робочої сили і результатах праці, забезпечення на цій основі кращого задоволення актуальних потреб, отримання необхідних матеріальних і духовних благ.

В інтересах зростання конкурентоспроможності працівників в методах соціально-економічної мотивації праці особлива роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, соціальним інвестиціям в розвиток людського капіталу (особливо його інноваційної компоненти), від яких залежить рівень компетенції, готовність до засвоєння нових знань та розробки інновацій.

Проте було б помилковим думати, що конкурентоспроможність праці цілком залежить тільки від однієї сторони соціально-трудових відносин. Варто усвідомити, що на мікрорівні формування й реалізація мотиву досягнень залежить як від роботодавця, який пропонує "пакет" стимулів та умови праці, так і від працівника, який здатний ними користуватися, від рівня його знань, професійного досвіду, рівня кваліфікації, мотивованості. Отже, соціальні партнери певною мірою, хоча по-різному, об'єктивно впливають на "долю" конкурентоспроможності праці. Окрім цього, конкурентні переваги у сфері праці, безперечно, залежать від прагнень соціальних партнерів до інновацій, реальних можливостей їх впроваджень.

Конкурентоспроможність у сфері праці, на наш погляд, охоплює тріаду понять:

– конкурентоспроможність робочої сили (сукупність кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу працівника, які користуються попитом на даному сегменті ринку у певний проміжок часу і мають переваги порівняно з іншими працівниками або претендентами на робоче місце);

– конкурентоспроможність робочого місця (переваги його мотиваційного забезпечення – умов праці, її оплати, безпеки, оснащення тощо);

– конкурентоспроможність результатів праці (переваги продукту праці, який у вигляді товарів, продукції, послуг, технологій виноситься на ринок).

Поява стійких мотивів до зростання конкурентних переваг у сфері праці України вимагає, на нашу думку, наявності певних передумов: розвинутого конкурентного середовища; створення середнього класу; формування ефективних власників, зацікавлених у продуктивному використанні як основних та оборотних фондів, так і людського капіталу; налагодження ефективного соціального діалогу роботодавців і найманих працівників у сфері праці.

Оскільки процес мотивації праці завжди є поєднанням взаємодії внутрішніх (на рівні індивіда) і зовнішніх факторів, діючих на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях, то правомірно досліджувати мотивацію конкурентоспроможності праці на усіх рівнях. Не менш важливо аналізувати кінцевий ефект такої мотивації з точки зору отримання конкурентних переваг та їх подальшого регулювання у сфері праці. На рис.1 пропонується принципово нова методологічна схема комплексного дослідження та регулювання ефективності мотивації конкурентоспроможності праці. Досягнення очікуваного ефекту на кожному з рівнів розгляду передбачає розробку адекватних параметрів, показників, методів вимірювання ефективності мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, відповідної оцінки конкурентоспроможності праці, з'ясування провідних чинників впливу для подальшої розробки (корегування) стратегії і тактики мотивації конкурентоспроможної праці.

Не акцентуючи увагу на детальній сутності запропонованих нами індикаторів та методик відповідної оцінки (вони не є предметом розгляду даної статті), зазначимо, що ефективність мотивації праці (з огляду на її недослідженість) доцільно розуміти:

1) як характеристику результативності процесу спонукання до праці на основі врахування міри реалізації економічних та соціальних цілей суспільства (підприємства) та його окремих індивідів (працівників підприємства);

2) як співвідношення результатів трудової діяльності і витрат, пов'язаних із соціально-економічною мотивацією.

Розроблена й апробована нами система індикаторів, критеріїв та показників оцінки соціальної та економічної ефективності мотивації праці на мікро-, мезо- та макроекономічному рівні, яка створює методологічні засади аналізу ефективності мотивації праці у тісному зв'язку з показниками якості життя, дозволяє оцінювати соціальний, економічний та інноваційний ефекти мотивації конкурентоспроможності праці. На основі її застосування отримано результати, які засвідчили:

– по-перше, низьку ефективність мотивації праці в Україні на сучасному етапі, зумовлену як економічними чинниками, так і наслідками криз демографічного та соціального розвитку, які призвели до погіршення якості людського капіталу;

– по-друге, суперечливий та деформований характер регулювання оплати праці і доходів;

– по-третє, слабкий зв'язок економічних зрушень в Україні на початку нового сторіччя з поліпшенням чинників людського розвитку і станом мотивації праці;

– по-четверте, обмеженість застосування цивілізованого діалогу між роботодавцями і найманими працівниками в питаннях мотивації конкурентоспроможності праці, зростання інноваційної активності персоналу, рівня його компетенції;

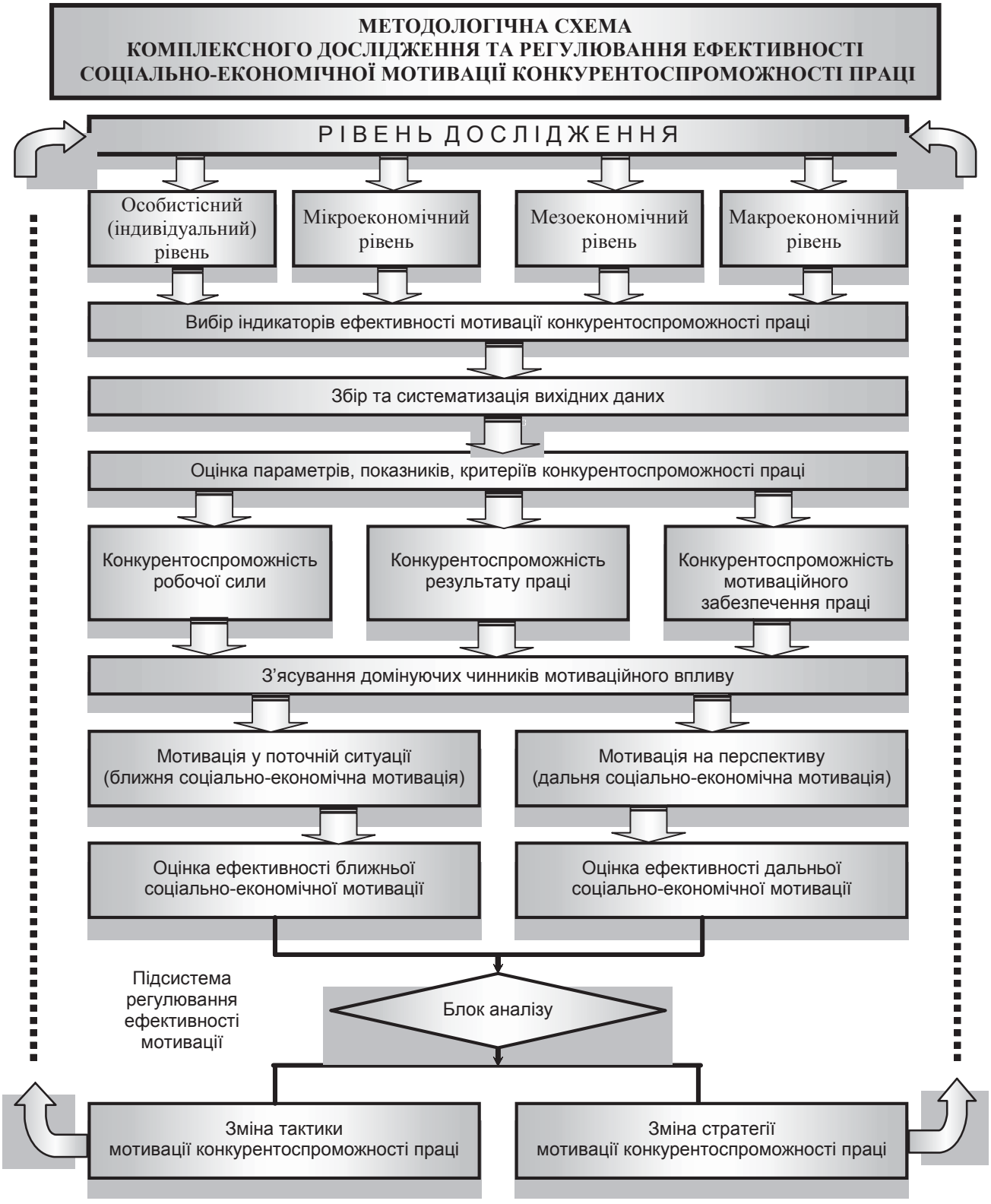

Рис. 1. Методологічна схема комплексного дослідження та регулювання ефективності соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності праці

– по-п'яте, неадаптованість трудового менталітету та методів мотивації праці до конкурентних умов та завдань інноваційного розвитку.

Отже, поки передчасно говорити про помітні зрушення в ефективності мотивації конкурентоспроможної праці, не дивлячись на позитивні тенденції у темпах зростання обсягів виробництва в Україні порівняно з серединою 90-х років. Причини неефективності існуючого механізму мотивації пов'язуємо, передусім, з тим, що в Україні заробітна плата втратила відтворювальну, мотиваційну, стимулюючу та інші

властиві їй функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання ефективності праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Основними чинниками демотивації конкурентоспроможності залишаються відомі накопичені протиріччя у сфері оплати праці України. За нашими розрахунками, останні три роки середньомісячна заробітна плата була майже втричі менша за ринкову рівноважну ціну послуг робочої сили. Виявлена ситуація засвідчує: істотне заниження оплати праці в Україні з боку роботодавців в умовах неконкурентного ринку праці; слабкість державного і договірного регулювання оплати праці; необхідність уваги до тінізації певної частини доходів працівників, які не відображає статистика.

В процесі аналізу виявлено, що на мотивацію конкурентоспроможності у сфері праці безпосередньо впливає залежність між такими соціально-економічними параметрами, як рівень доходу найманого працівника і рівень соціального ризику. Поки працівник отримує доход нижче або на рівні прожиткового мінімуму, він знаходиться у стані високого соціального ризику, коли першочерговими, як правило, стають потреби виживання (соціальної безпеки), а не творчої самореалізації, набуття конкурентних переваг. Зручна для багатьох роботодавців політика "дешевого працівника" є, в кінцевому рахунку, вкрай ризикованою і руйнівною для інноваційної активності персоналу, позитивного сприйняття нововведень, перспектив підвищення конкурентоспроможності робочої сили, НТП. Цей висновок знайшов підтвердження в результатах мотиваційного моніторингу, проведеного в 1999-2003 рр. на підприємствах та установах Кіровоградської, Дніпропетровської, Черкаської, Одеської, Луганської та інших областей.

Ефективність мотивації конкурентоспроможності у сфері праці гальмують обмежені обсяги підготовки і підвищення кваліфікації на підприємствах, відсторонення держави від цілеспрямованого регулювання безперервної підготовки кадрів, некерованість процесу набуття конкурентних переваг персоналу вітчизняних підприємств. В питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників залишаються невикористаними резерви розвитку соціального партнерства. Головна увага має бути зміщена у площину змісту та якості навчання, суттєвого збільшення державних витрат на освіту. Їх обсяг, за нашими розрахунками, має бути збільшеним до 2011-го р. у півтора рази (проти 2000 р.).

Економістам варто звернути свою увагу і на те, що істотним гальмом у становленні мотивації конкурентоспроможності та інноваційних зрушеннях є занадто повільна адаптація трудового менталітету населення до умов конкурентного середовища. Така адаптація виявилася болісним, довготривалим та багатогранним явищем, яке відбувається з різною мірою гостроти в залежності від віку, статі, професії, сфери зайнятості, рівня кваліфікації, стартових можливостей, рівня соціальної захищеності, здатності до швидкого перенавчання. Виконана типізація трудового менталітету засвідчила, що значна частина опитаних (46 %) все ще орієнтована на гарантії зайнятості й оплати праці (навіть невисокої) без прикладання інтенсивних зусиль для навчання та перенавчання, підвищення конкурентоспроможності, що обумовлено нерозвиненістю соціальних потреб, ринкового мислення, відсутністю необхідних соціально-економічних передумов. Це дає підстави для висновку, що якісні зміни менталітету у напрямі адаптації до умов конкурентного середовища вимагатимуть в Україні залучення потужних мотиваторів (активних і дієвих заходів соціально-економічної політики на ринку праці) і більш тривалого часу, ніж ринкова трансформація економіки.

Отже, результати дослідження довели як недосконаліть та неефективність існуючої соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності праці, так і відсутність необхідних регуляторів конкурентоспроможності, що створює в Україні серйозні перешкоди у зростанні конкурентних переваг робочої сили і результатів трудової діяльності, конкурентоспроможності економіки загалом. Без забезпечення прискореного зростання реальної заробітної плати, подолання бідності працюючих, зниження їх соціальних ризиків, українське суспільство приречене на "мотивацію виживання", а не на "мотивацію конкурентоспроможної праці".

На наш погляд, розв'язання цієї проблеми потребує формування адекватного мотиваційного механізму підвищення конкурентоспроможності праці, який ми розуміємо як сукупність соціально-економічних та організаційно-правових методів і важелів, орієнтованих на стимулювання мотивів досягнення конкурентних переваг у результатах праці та професійно-кваліфікаційних характеристиках робочої сили. Дія механізму має підпорядковуватися головній меті – формуванню конкурентоспроможної економіки держави, активізації інноваційного розвитку суспільства, враховувати особливості конкурентного середовища. Запропонована нами стратегія формування окресленого механізму конкурентоспроможної праці будується на нових методологічних принципах (конкурентності, мотивованості, ефективізації, адаптації та розвитку, пріоритетності соціальних потреб), урахуванні системи чинників мотивації підвищення конкурентоспроможності. Вважаємо, що зі становленням конкурентного середовища мотивація конкурентоспроможної праці має неодмінно набувати інноваційного характеру, економічно і соціально спонукати роботодавців та найманих працівників до отримання конкурентних переваг продукту праці на ринку на основі запровадження інновацій, стимулюючи зростання професійної компетентності, продукування нових знань.

IV. Висновки. Результати виконаних досліджень доцільно використовувати в теорії і практиці інноваційної діяльності підприємств та мотивації праці персоналу в конкурентних умовах. Отримані результати, зокрема, доводять, що реальні зрушення в інноваційному розвитку України слід пов'язувати зі становленням мотивації конкурентоспроможності у сфері праці, необхідністю оцінювання конкурентних

переваг і відповідного регулювання конкурентоспроможності праці за допомогою впливових мотиваційних чинників. Дія інструментів і важелів мотивації конкурентоспроможності має спиратися на активне залучення потенціалу соціального партнерства. В інтересах зростання конкурентоспроможності працівників в методах соціально-економічної мотивації праці особлива роль має відводитися заохоченню мотиву досягнень, соціальним інвестиціям в розвиток людського капіталу (особливо його інноваційної компоненти), від яких залежить рівень компетенції, готовність до засвоєння нових знань та розробки інновацій.

Запропоновані у статті методологічні підходи, концептуальні положення, висновки та рекомендації доцільно покласти в основу створення теоретико-методологічних засад соціально-економічної мотивації конкурентоспроможної праці, розробку практичних шляхів її ефективізації, вдосконалення мотиваційного механізму за умов становлення конкурентних відносин.

Перспективи подальших наукових розробок полягають у визначенні особливостей дії механізму мотивації конкурентоспроможної праці на окремих етапах ринкових перетворень та в різних галузях і сферах трудової діяльності, пов'язаних із впровадженням інновацій.

Література

1. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.

2. Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 146 с.

3. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ "Мавік", 2004. – 124 с.

УДК 331.2

И.Б. ШВЕЦ
Донецкий национальный технический университет

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Раскрыта сущность экономической категории "мотивация труда" в современных условиях развития экономических отношений. Изложены фундаментальные принципы стратегического управления мотивацией и разработана классификация видов мотивации труда в условиях хозяйственной деятельности предприятий.

I. Вступ. Мотивацию труда следует рассматривать как всеобщее явление, присущее развивающемуся обществу. Трудовая деятельность, разделение и механизация труда для повышения продуктивности, приобретение и повышение квалификации работниками являются общественной необходимостью. В одинаковой мере факторы мотивации поведения присущи всем сферам жизнедеятельности человека. Так как труд является экономической категорией, то мотивация труда относится к экономической деятельности и подчиняется экономическим законам. Со сменой общественных приоритетов, происходящих под влиянием рыночных преобразований в экономике, осуществляется также смена объектов мотивации, изменение целей мотивации, методов и приемов их достижения, исправляются ошибки. В условиях административно-командной системы управления мотивация труда, направляла деятельность рабочего на перевыполнение норм выработки, что приводило к неоправданным потерям рабочего времени и ресурсов.

II. Постановка завдання. В последние годы в экономической науке мотивацию труда принято рассматривать как совокупность мотивов и приемов воздействия на человека, побуждающих его к деятельности. Мотивация трудовой деятельности работника может выражаться по следующим видам направленности: заинтересованность в труде как источнике средств существования, возможность выбора места приложения труда, выбор профессии и специальности, воспитание отношения к труду как общественной необходимости, осознание социальной значимости труда, проявление интереса к конкретному процессу труда, его творческому содержанию. При этом учитывается, что мотивация является процессом воздействия не на саму личность, а на условия ее жизнедеятельности, на внешние по отношению к личности обстоятельства, вызывающие заинтересованность. Несмотря на значительную полноту данного определения, оно все же является недостаточным, так как не разделяет мотивы производственного и коммерческого характера, не выделяет социально значимых для работника факторов мотивации, влияние которых возрастает с развитием рыночных преобразований в экономике. Остаются не конкретизированными различия в трактовке понятий мотивации и стимулирования труда.

III. Результати. По мнению Б.М. Генкина "мотивация – это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей" [1, 107]. При этом он также выделяет внутреннюю и