



*Софийски университет „Св. Климент Охридски“
Философски факултет
Магистърска п-ма “Трудови пазари и развитие на човешките ресурси”*

Резюме на магистърска теза

Тема: „ Фактори, които оказват влияние върху мотивацията на
служителите в държавната администрация”

Изготвил:

Изабел Василева Владимирова
Фак. № 62266

Научен ръководител:
доц. Соня Карабельова

СОФИЯ
2015

Проблемът за мотивацията за труд е значим, тъй като тя е основната движеща сила за постигането на определени цели. Една от най-значимите функции на управлението е мотивирането на служителите за постигането на високи резултати и повишаване на ефективността в работа. Избрах да разгледам и изследвам факторите за мотивацията за труд, тъй като мотивацията е ключова за разбирането на човешкото поведение в работата. Проблемът, свързан с факторите за трудова мотивация в държавната администрация, е важен и необходим за изследване, защото доброто познаване на проблематиката може да доведе до подобряване на системите за мотивиране. Проблемът с мотивацията на държавните служители винаги е актуален и значим. Проучването на доминиращите мотиви за труд и степента на мотивираност в тази сфера може да допринесе за извеждане на добри практики при мотивирането на служителите, които да рефлектират върху подобряването на трудовото изпълнение. Проблемът за мотивацията в публичния сектор е важен, защото всеки ден служителите са изправени пред предизвикателството да решават задачи и проблеми от обществено значение, но в същото време хората свързват държавната администрация с бавно действаща, строга бюрократична машина.

Целта на изследването е да проучи и разкрие степента на мотивираност и факторите, които оказват влияние върху мотивацията на държавните служители, за да повишават производителността на труда. Резултатите от изследването могат да подпомогнат подобряването на системите за мотивиране, стимулиране, обучение и развитие на служителите в държавната администрация.

Дипломната работа включва две части – теоретична и емпирична. В теоретичната част е направен задълбочен обзор на концепциите за мотивация, като въз основа на това е подбрана теоретичната рамка на изследването. За целта на емпиричното проучване е съставена анкетна карта. В емпиричната част са описани целта, хипотезите, задачите, и анкетната карта, използвана за изследването, както и резултатите от проучването.

Обект на изследването са служители в държавна административна структура. Въз основа на изследването са установени доминиращите мотиви за работа в държавната администрация.

В първа глава са разгледани основните теоретични концепции за мотивацията за труд. В специализираната литература теориите за мотивацията обикновено се разделят на съдържателни и процесни теории. Съдържателните теории се базират на основните потребности, които мотивират човека. Към тях се отнасят теорията за динамичната йерархия на потребностите на Е. Маслоу, теорията за съществуване, приобщеност и растеж на К. Олдърфър, теорията на Д.

Маккелелънд за мотивация за постижения и двуфакторната теория на Ф. Хърцбърг. Процесните теории отделят внимание на процесите, които насочват човека да постъпва по един или друг начин. От тях са разгледани теорията на очакването на В. Вруум, теорията за справедливостта на Дж. Адамс и теория за целите на Е. Лок. Тези основни теории за мотивацията, взети в съвкупност, осигуряват набор от ефикасни средства за мотивиране на служителите. От задълбочения обзор на концепциите в първа глава може да се направи извод, че мотивацията за труд е комплексен феномен, който има значима роля за поведението на хората в трудов контекст.

Във втора глава задълбочено са разгледани основните съвременни техники за мотивиране, както и специалният статут, който някои служители в публичния сектор притежават. Разликата между двете групи служители, които работят в държавната администрация, е именно тази – държавните служители се подчиняват на едностранно определен от държавата статут, докато отношенията между държавата и останалите служители се основават на база на трудов договор. Във втора глава са описани също основната цел, хипотези и задачи на изследването. Основната цел е да се установят факторите, които мотивират служителите в държавната администрация, за да бъдат по-ефективни и резултатни на работното си място. Основната хипотеза на изследването е, че мотивацията се свързва с редица процеси и се влияе от фактори, които предизвикват, подтикват и поддържат действията и поведението на човек за постигане на определени цели. Всеки от тези фактори има своето значение за мотивацията на личността.

За целта на изследването е създаден въпросник, като въпросите се отнасят до факторите и характеристиките, които допринасят за повишаване на мотивацията за труд. Въпросите се основават на разгледаните теоретични концепции за мотивация и са свързани със следните фактори – съдържанието на работата, политиката на организацията, социалните отношения в работна среда, обратна връзка за изпълнението, сигурност, постигнатите резултати като мотив за по-висока продуктивност на работното място, целите и прекият ръководител като мотив за ефективност, удовлетвореност от работата и материалното положение.

Резултатите от проведеното проучване показват, че мотивацията за труд е комплексен феномен, който има значима роля за поведението на хората в трудов контекст. От изследването се установява, че факторът, който мотивира в най-голяма степен служителите в държавната администрация, е потребността от социални отношения на работното място. Характерът на извършваната работа и необходимостта служителите да работят в екип за решаване на

обществено значими проблеми, напълно обяснява и доказва заложената хипотеза, че социопсихологическият климат, който се основава на добри взаимоотношенията с колегите и приятната работна среда, ще допринесат за повишаване на мотивацията за труд. Служителите в изследваната администрация са мотивирани, когато задоволяват социалните си потребности и знаят, че са част от дадена група, която се цели към постигане на съвместен положителен резултат.

Разглеждането на проблема за основните мотивационни фактори в публичния сектор разкри необходимостта от промяна в различни сфери на организационната политика – обвързване на трудовото възнаграждение с постигнатите резултати, подобряване на системата за планиране на необходимостта от обучения и повишаване на квалификацията на служителите в този сектор. Изследването на основните фактори, които оказват влияние върху мотивацията на тези служители, доведе до набелязването на по-широк кръг инструменти и практики за подобряване на мотивацията и конкретно увеличаване на ефективността на отделния служител в държавния сектор. Изграждането на професионална и ефективно действаща администрация означава компетентни, мотивирани и независими служители, посветени на обществения интерес. За да се изгради модерна администрация, е необходимо желание за промяна в начина на работа, мотивиране и мислене на служителите в този сектор.