

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

К. М. Кухарчик, студентка 2 курса АУпПРБ

Научный руководитель:

старший преподаватель, магистр экономики и
управления **Т. Е. Попова** (АУпПРБ)

По данным Белорусского ежегодника 2017, в ближайшем будущем Беларусь может столкнуться с рядом проблем, к которым также относится нехватка трудовых ресурсов для возобновления высоких темпов экономического роста. В условиях продолжающегося старения населения демографическая нагрузка на занятых работников и бизнес может оказаться непосильно высокой. При этом рост рождаемости и ставка на многодетность в демографической политике лишь повышают эту нагрузку [1, с. 171].

По данным Белстата, 38,0 % домашних хозяйств в 2017 году заявили об ухудшении своего материального положения и только 9,0 % – о его улучшении (в 2016 году – 33,0 и 11,0 % соотв.). При этом 31,0 % домашних хозяйств оценивают уровень своего материального положения ниже среднего и только 3,0 % – выше среднего (в 2016 году – 30,0 и 4,0 % соотв.) [2].

Низкий уровень зарплаты и ее снижение толкают работников на поиск новой более высокооплачиваемой работы. По данным Белстата (2017 год), 28,0 % домашних хозяйств используют в качестве способа повышения доходов смену места работы (второе место после поиска работы по совместительству). В малообеспеченных домашних хозяйствах смена места работы как способ повышения доходов является главным и составляет 39,0 %. Приведенные цифры коррелируют с результатами других исследований. По данным исследовательского центра РАБОТА.TUT.BY (2016), чаще всего увольнения происходят по причине низкой зарплаты (48 % опрошенных). Большинство работников (73 %) на вопрос «Что вы ждете от руководства в 2016 году?» ответило, что ждет повышения зарплаты [2].

Следовательно, государственное регулирование сохранения стабильности на рынке труда может касаться увеличения до уровня бюджета прожиточного минимума необлагаемого вычета по подоходному налогу. Также необходимо задействование определенной политики, направленной на корректировку ценностей персонала, от которой сможет измениться отношение сотрудников к оплате труда как к главному фактору мотивации работы. Это необходимо, чтобы люди стали обращать больше внимания на условия труда, обстановку в коллективе и так далее, так как в первую очередь проще усовершенствовать отдельные части, например, предприятие или же компанию, а затем всю систему мотивации в целом.

Высокий уровень налогов демотивирует работников, снижает инвестиционную активность и кон-

курентоспособность продукции. Уже сейчас вводятся предложения о смягчении политики в отношении трудовых мигрантов и выстраивании системы их избирательного привлечения в экономику. Также существует мнение, что повышение пенсионного возраста замедлит, но не остановит темпы сокращения занятого населения. Ситуацию не исправят и попытки принудить отдельные категории незанятого населения в трудоспособном возрасте работать или уплачивать сбор на финансирование государственных расходов. Число по-настоящему незанятого населения измеряется десятками, а не сотнями тысяч человек. Поэтому необходимо найти пути решения данной проблемы, учитывая все факторы, существенность их влияния на систему мотивации, возможность их заменить наиболее эффективными и т. д. [2].

Производится постоянная подготовка и переподготовка кадров, что также является необходимым ходом мотивации сотрудников, т. к. повышение квалификации зачастую происходит за счет производства или же компании. Однако, конечно, такая возможность предоставляется не каждому. Если человек стремится добиться чего-то большего, он направит все силы для того, чтобы его заметили и выбрали в число тех, кто сможет получить дополнительное образование или же пройти переподготовку.

Для Беларуси наиболее характерны типичные способы мотивации сотрудников. К необычным работодателями обращаются крайне редко, потому что многие сотрудники считают, что таковые будут ухудшать производительность, отвлекать сотрудников, снижать работоспособность, т. к. внимание всех будет направлено непосредственно на необычный тип мотивации. Также стоит учитывать, что поощрение одних может не понравиться другим, особенно, если оно относится к необычной мотивации. Но для решения существующих проблем мотивации персонала необходимо внедрять новые аспекты в систему [3].

XXI век – это век новых технологий, новой эпохи. Предпочтения и интересы людей изменяются, что стоит учитывать при выборе метода мотивации персонала. Решить проблему невысокой мотивации сотрудников можно лишь при полном изучении данного аспекта, чтобы избежать конфликта интересов.

Литература

1. Чепурин, М. Н. Курс экономической теории / М. Н. Чепурин. – 6-е изд., доп. и перераб. – Киров : АСА, 2009. – 848 с.
2. Акулич, В. Рынок труда: в ловушке низкооплачиваемой занятости, безработицы и бедности / В. Акулич // Белорусский ежегодник : сб. обзорных и аналитических материалов по развитию ситуации в Республике Беларусь в 2016 году / Агентство социальной и политической экспертизы ; сост.: А. Паньковский, В. Костюгова. – Вильнюс, 2017. – С. 259–272.
3. Чавыкина, М. А. Необычные методы стимулирования труда персонала [Электронный ресурс] / М. А. Чавыкина // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/63/9833/>. – Дата доступа: 12.12.2017.