

представилась возможность самостоятельно выбирать форму улучшения своих жилищных условий и способов финансирования строительства и приобретения жилья в собственность, основанных на рыночных механизмах [2]. Белорусский рынок недвижимости после стихийного зарождения и активного становления постепенно развивается, приобретая все более цивилизованные и организованные формы взаимодействия профессиональных участников этого рынка. Немаловажное значение оказывает на развитие риэлтерского бизнеса (основного профессионального участника вторичного рынка недвижимости) в Республике Беларусь зарубежный опыт построения отношений между различными субъектами рынка по осуществлению всех видов операций с объектами недвижимого имущества.

Однако в условиях развитого рынка жилой недвижимости, а вместе с тем и риэлтерских услуг, жилищная проблема остается в Республике Беларусь одной из самых значительных. В ней переплетаются важные социально-экономические взаимосвязи. Так как жилищный вопрос является актуальным для многих граждан страны, то необходимо внедрять новые направления развития рынка жилой недвижимости, которые упростили бы и усовершенствовали систему приобретения жилья. Так, дальнейшее успешное развитие рынка жилой недвижимости Республики Беларусь во многом зависит от правильно выбранной концепции государственной жилищной политики на ближайший период. В Республике Беларусь разработана Концепция государственной жилищной политики на 2012–2015 годы, в которой приоритетным направлением является развитие рынка жилой недвижимости как первичного, так и вторичного сектора. Цель государственной жилищной политики – создать условия для удовлетворения гражданами потребности в доступном и комфортном жилье согласно их индивидуальным запросам и финансовым возможностям [1].

Поддержка граждан при решении жилищного вопроса должна осуществляться на четырех уровнях, а именно [1]:

1. Государством – путем предоставления прямой финансовой поддержки, выделения земельных участков для индивидуального строительства, создания объектов инфраструктуры.

2. Предприятиями-нанимателями – путем предоставления работникам займов, выделения в пользование или собственность жилых помещений, оплаты арендной платы работникам, снимающим жилье. Кроме того, поддержку будут оказывать предприятия строительного комплекса (при строительстве жилья с государственной поддержкой) путем ограничения уровня рентабельности подрядных и проектных работ, а также уровня рентабельности при формировании стоимости строительных материалов и конструкций.

3. Профсоюзами – путем материальной поддержки работников, улучшающих жилищные условия.

4. Банками – путем предоставления сниженных процентных ставок по кредитам на строительство или приобретение жилых помещений.

В Беларуси принимаются меры по развитию системы ипотечного кредитования, а также использованию и внедрению богатого опыта стран Западной и Центральной Европы, где одним из распространенных способов финансирования строительства и приобретения жилья на вторичном рынке является система сберегательно-строительных касс. Стоит отметить, что для внедрения и эффективного функционирования как ипотечного механизма, так и системы сберегательно-строительных касс необходимо совершенствовать нормативно-правовую базу Республики Беларусь в данной сфере, так как несовершенство правовых актов приводит к торможению развития данных механизмов, которые бы в свою очередь способствовали решению жилищной проблемы в стране.

Таким образом, только взаимодействие различных мер по стабилизации рынка недвижимости в Республике Беларусь может способствовать минимизации негативного влияния кризисных явлений. Конституционное право граждан на обеспечение жильем может быть реализовано на основе эффективного сочетания с одной стороны современных механизмов финансирования и стимулирования населения на основе рыночных законов и с другой стороны системы государственной поддержки социально незащищенных слоев населения.

Литература

1. Проект Концепции государственной жилищной политики Республики Беларусь на 2012 – 2015 годы // *Добрая воля* [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://www.mihck.info/node/223>. – Дата доступа : 19.10.2012.

2. Сняк, Н. Г. Анализ рынка недвижимости в Республике Беларусь // *Строительство и недвижимость* [Электронный ресурс]. – 2004. – Режим доступа : <http://www.nestor.minsk.by/sn/2004/26/sn42605.html>. – Дата доступа : 16.10.2012.

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ И СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НЕДВИЖИМОСТИ

Л. В. Хомченко, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук,

доцент А. В. Егоров (ГИУСТ БГУ)

В современном мире мотивация и стимулирование персонала имеют большое значение в развитии любой организации, так как ни одна система управ-

ления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации и стимулирования. Данная система позволяет объединить не только интересы работников с интересами самого предприятия, но и потребности работников с задачами организации. Еще со времен Адама Смита считалось, что работник должен быть доволен, если получает оплату за свой труд. То есть часто труд рассматривается только как средство заработка, а не нечто особенное, что позволяет работнику развиваться и совершенствоваться. Однако результаты исследований показали, что оплата труда является необходимым, но не достаточным условием мотивации и стимулирования [1, с. 35].

Подтверждением того являются слова Питера Друкера: «Поощрительные доплаты всегда представляются как вознаграждение за высокое качество работы. Однако они немедленно превращаются в права. Отмена поощрительной доплаты или выплата некоторой ее части воспринимается как наказание. Увеличение требований к материальному вознаграждению быстро разрушает их полезность как стимулов и инструментов управления». Постоянное повышение уровня оплаты труда не будет способствовать поддержанию трудовой активности, при определенном уровне материального удовлетворения в качестве основных видов воздействия могут выступать и другие потребности, которые станут факторами, определяющими трудовую деятельность. Потребности постоянно меняются из-за большого количества факторов, влияющих на них, поэтому нельзя надеяться, что мотивация, которая когда-то сработала, будет эффективна во всех ситуациях [2, с. 124].

В процессе исследования был проведен анализ системы мотивации стимулирования персонала на РУП «Минское городское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру». На данном предприятии действует система премирования как за отчетный период, так и по результатам работы за весь год. Размер вознаграждения по итогам работы за весь год устанавливается в процентах в зависимости от непрерывного стажа работы. На предприятии существует следующая шкала вознаграждения: 1 год – 10 %; 2 года – 15 %; 3 года – 20 %; 4 года – 25 %; 5 лет – 30 %. Перечисленные средства стимулирования персонала являются способами материального поощрения, именно эти способы стимулирования работников являются наиболее распространенными. Помимо материального поощрения применяется и система нематериального стимулирования: организация совместных поездок, проведение корпоративных праздников. Как предприятие, занимающееся оценочной деятельностью, агентство имеет в своем штате оценщиков, аттестованных в соответствии с Указом Президента Рес-

публики Беларусь № 615 от 13 октября 2006 года, которые успешно прошли аттестацию в Государственном комитете по имуществу Республики Беларусь и внесены в Государственный реестр оценщиков. Размер оплаты оценщика не может выражаться в процентном отношении к определяемой стоимости объекта оценки. Поэтому для работы оценщиков непосредственно в данном агентстве можно выделить такие преимущества, как оплата телефонных разговоров, обучение, офис в центре города; немаловажную роль играет соцпакет, возможность карьерного роста, современные рабочие места [2, с. 19].

В целом анализ систем мотивации и стимулирования персонала РУП «Минское городское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру» показал, что они действенны и эффективны, ведь предприятие стабильно развивается, повышая результаты своей деятельности. В то же время разработанные в теории и практике управления методы значительно более широки, а потому агентство может разнообразить применяемые формы и методы стимулирования и мотивации труда своих работников, сделать их более действенными. Соответственно, можно предложить следующие направления ее совершенствования:

1. Оплата труда будет мотивирующим фактором, если она имеет непосредственную связь с итогами труда, поэтому следует убедить работников в наличии устойчивой связи между получаемыми материальными вознаграждениями и производительностью труда, а не просто со стажем работы.

2. Следует предоставлять работникам максимальную возможность самоконтроля. Чтобы не «убить» инициативу сотрудника, необходимо добившемуся успеха делегировать дополнительные полномочия, продвигать такого работника по служебной лестнице.

3. Для повышения уровня дисциплины работников следует ввести ежемесячное премирование лучших работников абонементом на посещение бассейна или фитнес-клуба. Это улучшит состояние здоровья работников, а неформальное общение улучшит психологический климат в коллективе.

Литература

1. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2000. – 594 с.
2. Друкер, П. Управление, нацеленное на результат / П. Друкер. – Нью-Йорк : HarperCollins, 2009. – 256 с.
3. Коллективный договор РУП «Минское городское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру» 2009–2012 гг. – 46 с.