

Тем самым в стране поддерживается высокий уровень занятости, при этом заработная плата, являясь основным источником дохода, по уровню больше соответствует социальному трансферту, который предоставляется максимальному проценту населения [3, с. 82–83].

Поэтому приоритетным направлением в сфере социальной политики должно стать не увеличение общего объема средств, а повышение эффективности их использования посредством сокращения средств, направляемых, например, на перекрестное субсидирование, и переориентации их на программы адресной социальной помощи.

Также следует повышать гибкость рынка труда, в том числе через развитие малого бизнеса, у которого есть огромный потенциал по созданию новых рабочих мест.

Таким образом, экономический кризис приводит к резкому падению доходов населения, а экономический рост создает материальную основу для повышения благосостояния граждан при условии проведения эффективной социальной политики.

Литература

1. Социально ориентированная модель экономического развития: опыт Германии и Беларуси : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18 мая 2011 г. / Фонд им. Фридриха Эберта [и др.]. – Минск : И. П. Логвинов, 2011. – 108 с.
2. Ковалев, М. Социальное развитие – приоритет белорусского государства / М. Ковалев [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bsu.by/Cache/pdf/49753.pdf>. – Дата доступа : 20.01.2013.
3. Беларусь: вызовы социально-экономического развития / под ред. В. Силицкого. – СПб. : Невский простор, 2011. – 192 с.
4. Бедность и социальная изоляция в Беларуси / Исследовательский центр Института приватизации и менеджмента [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://www.research.by/webroot/delivery/files/poverty2012r.pdf>. – Дата доступа : 20.01.2013.

СИСТЕМА МОТИВАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. А. Дроздова, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **Н. Я. Кажуро** (ГИУСТ БГУ)

В последнее время произошли большие перемены в управлении бизнесом. На долгосрочный успех компании влияет в первую очередь так называемый «человеческий фактор». Главное в работе любой организации – квалифицированный и хорошо организованный персонал. Невозможно эффектив-

но управлять организацией, если персонал не полностью вовлечен в работу, то есть не мотивирован. От качества работы каждого отдельного сотрудника напрямую зависит успех организации. Задача грамотного руководителя состоит в создании таких условий, где его подчиненные могли бы с максимальной отдачей и эффективностью реализовывать свои навыки, повышая тем самым производительность труда. Чтобы облегчить эту задачу, следует задуматься над тем, что же такое мотивация?

Мотивация – побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности [1, с. 160].

Мотивация труда – это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей [2].

Главная цель формирования и функционирования системы мотивации труда персонала – обеспечение достижения целей организации посредством привлечения и сохранения профессионального подготовленного персонала и прежде всего путем эффективной, сильной и устойчивой мотивации, формируемой на основе комплексного стимулирования, являющегося предметом интереса для всех групп персонала организации. В первую очередь это означает вознаграждение людей в соответствии с их ценностью для организации, измеренной посредством их текущего и потенциального вклада в результаты организации. Это также означает признание того, что люди имеют свои потребности и цели и что организация может развиваться только в том случае, если вознаграждение и заложенные в его основу стимулы будут соответствовать социальным, психологическим и профессиональным характеристикам персонала организации [3, с. 319].

В отечественной специфике ведения бизнеса мотивации предпочитается стремление к получению сиюминутной выгоды в виде прибыли. А потому в белорусских организациях уделяется мало внимания внедрению мотивационных концепций управления. Причин на то несколько: устаревшая система ведения бизнеса, нежелание совершать «лишние» затраты, отсутствие необходимых специалистов, а порой и недальновидность владельцев компании.

Большинство руководителей видят в мотивации лишь материальную сторону поощрения сотрудников. Однако стоит отметить, что наибольшей эффективности мотивация достигает не столько при внешнем воздействии на поведение человека, сколько при согласовании его душевного настроения с работой всей организации.

Следует помнить, что мотивация оказывает влияние на успех работника в организации лишь в том

случае, когда цели и работа организации совпадают со стремлением работника к личному развитию и непрерывному повышению квалификации.

Желание сделать карьеру и повысить свой статус исходит из стремления человека планировать и укреплять свои жизненные позиции. Такой мотив связан с честолюбием человека, чувством собственного достоинства, желанием доказать другим людям собственную значимость, стремление к уважению со стороны окружающих. Он является одним из ключевых мотивационных факторов, на который может оказывать влияние руководитель с целью побуждения работника к интенсивной работе и саморазвитию.

При отсутствии перспектив карьерного роста и адекватной оценки качества работы, возможности полной реализации собственной компетенции, а также участия в интересных проектах, сотрудник может задуматься над поиском другого места работы. Дабы не допустить этого, следует заняться разработкой специальных программ, суть которых сводится к повышению заинтересованности сотрудников в текущей деятельности организации. Под этим могут подразумеваться нематериальные способы вознаграждения за хорошую работу, которые не сводятся к непосредственной денежной оплате труда.

Способов нематериального вознаграждения сотрудников может быть бесчисленное множество. Так что каждая фирма имеет возможность сама выстроить собственную систему нематериальной мотивации. К таким способам, например, относятся социальные льготы, при которых компания тратит средства на такие вещи для своих сотрудников, как медицинская страховка, бесплатное питание и про-

езд, дополнение к пенсионному обеспечению и прочее. Другой возможностью нематериальной мотивации, требующей определенных вложений со стороны организации, могут выступать корпоративные мероприятия. Однако не все упирается к затратам. Нематериальным стимулом мотивации может стать и простая похвала сотрудника в присутствии его коллег, награждение и выдача грамот, размещение на доске почета и т. п. Однако следует отметить, что нематериальные стимулы по-разному воздействуют на разных сотрудников. А потому необходимо разработать систему индивидуального подхода к мотивации персонала. Прежде всего следует определить жизненные цели того или иного сотрудника.

Следовательно, менеджер может стать высококлассным специалистом, если будет учитывать все факторы мотивации своих сотрудников, благодаря чему компания станет успешной.

Литература

1. Клочков, А. К. КРІ и мотивация персонала : полный сборник практических инструментов / А. К. Клочков. – М. : Эксмо, 2010. – 160 с.
2. Воропаева, Т. А. Мотивация труда как основа кадровой политики / Т. А. Воропаева // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://www.masters.donntu.edu.ua/2004/fem/voropaeva/diss/>. – Дата доступа : 05.01.2013.
3. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 319 с.