

ботную плату работников в зависимость от выручки организации, а с другой — была получена реальная возможность снижать свои издержки за счет уменьшения расходов на оплату труда в тот период, когда наблюдается экономический спад.

Л.Л. Хаткевич
БГЭУ(Минск)

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Смысль всех экономических преобразований заключается в создании у трудоспособных граждан высоких мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности и на этой основе — в повышении жизненного уровня. Истинные побуждения, которые заставляют отдавать работе максимум усилий, трудно определить и они чрезвычайно сложны. Но, овладев эффективными методами мотивации как процесса побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации, руководитель сможет значительно расширить свои возможности в привлечении образованного работника к выполнению задач, направленных на достижение целей организации.

В современном постиндустриальном обществе по мере развертывания важнейших хозяйственных изменений (увеличении доли услуг в экономике, опережающего развития производства уникальных благ и др.) создаются объективные предпосылки для трансформации системы общественных ценностей, расширения хозяйственной и личной свободы. Современное производство обнаруживает все большую зависимость от творческого потенциала человека. Повышение материального уровня жизни создает потенциальные предпосылки для становления новой мотивационной системы. Ее основой становится возрастающий уровень образованности современного человека, развитие творческой, интеллектуальной личности. Люди начинают изменять общество, изменения самих себя: максимально совершенствуя свои способности для успехов производства, потребляя все больше информационных благ и услуг ради увеличения интеллектуального капитала. Несмотря на теоретический характер многих рассуждений на тему мотивации, интерес к ней носит весьма практический характер. Руководителей интересует, как сделать, чтобы сотрудники с удовольствием работали, приносили максимальную прибыль компании.

В высокоразвитых странах 90 % роста валового внутреннего продукта (ВВП) определяется инновациями и технологическим прогрессом. И это не предел: значимость данного фактора растет с каждым днем. Человек является основным генератором инноваций. Важней-

шая роль в экономической деятельности должна уделяться человеку как основному источнику инноваций, созданию для него соответствующей благоприятной среды и дополнительному стимулированию на всех этапах трудовой деятельности.

Следует акцентировать внимание на том, что интеллектуальный капитал становится центральной категорией современной экономики. В мире наблюдается значительное сокращение рабочих ручного труда в общей структуре рабочей силы. Проведенные зарубежные исследования показали, что в следующие 20—30 лет число интеллектуальных работников в компьютерной сфере, на производстве, в сегменте образования, технических специальностях будет расти еще быстрее.

Переходя непосредственно к вопросу мотивации, стоит принять во внимание то, что у преобладающего большинства производственных рабочих основное влияние на производительность труда оказывали поддерживающие факторы, такие как рабочая среда, вознаграждение, безопасность, но по мере перехода к интеллектуальному обществу эти факторы теряют былую значимость. На данном этапе развития основное значение имеют мотивирующие факторы, такие как личный рост, чувство причастности, интерес. Следует более подробно рассмотреть данные факторы, чтобы понять, как повысить мотивацию людей.

Для эффективного функционирования любого предприятия важно наличие заинтересованных работников, также как и руководителя, который знает, как управлять своими работниками, что их мотивирует.

O.A. Хотимко
БГЭУ(Минск)

ПРЕМИРОВАНИЕ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР АКТИВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Создание экономики рыночного типа предполагает повышение конкурентоспособности предприятий, в определенной степени зависящей от эффективности труда работников и их заинтересованности в достижении стратегических целей производства. В связи с этим важное значение приобретает создание научно обоснованной системы премирования. Размеры вознаграждения, выплачиваемого отдельному работнику, считается целесообразным увязывать с результатами работы того структурного подразделения, в котором он трудится. Для этого должны определяться коэффициенты значимости той или иной службы. Одним из методов их установления является экспертная оценка.

Для определения приоритетов подразделений предлагается использовать метод анализа иерархий (analytic hierarchy process), разработчиком которого является известный американский ученый Томас Саати

160

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.
□□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.