

купки, профессионализма продавцов, санитарного состояния магазина);
- критерии комплексности услуг (изменение формы обслуживания, наличия сопутствующих услуг, формы оплаты, возможности парковки).

Данная система предельных критериев оценки социальной эффективности предприятий торговли позволит более эффективно использовать столь дефицитные инвестиционные ресурсы, проводить анализ результатов инвестирования.

Список использованных источников

1. Vitali Kazlou. Consumer market in the development economy: measure of social-economy value in the government regulation // *Národná a regionálna economica IV*, 5-7 septembra 2002, Nerl'any. Zbornik z medzinárodnej konferencie. – Kosice: TUKE. – 659s.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Е. Е. Комар

«УО» Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации

Мотивация труда - это процесс побуждения конкретного исполнителя или работника, или профессионально квалифицированных групп работников к активной деятельности, направленной на достижения целей предприятий и организаций.

Современные теории мотивации основаны на двух понятиях: потребности и вознаграждения.

Потребность-это недостаток чего-либо у человека. Потребности удовлетворяются с помощью ценностей. Ценность- это объект, способный удовлетворять потребность. Он должен обладать свойством - удовлетворять потребность.

В процессе своей деятельности человек анализирует, какой вид деятельности позволил ему удовлетворить потребность и стремиться ее повторить. Такой вид поведения известен как закон результата.

Обычно выделяют три мотивации труда: прямую, властную, опосредованную.

Прямая - представляет собой непосредственное воздействие на человека с целью формирования положительной структуры мотивов. При этом могут применяться такие средства, как убеждение, пропаганда, личный пример.

Властная - базируется на угрозе снижения степени удовлетворения потребностей работника в случае ненадлежащего выполнения им своих обязанностей. Она реализуется с помощью приказов, распоряжений.

Опосредованная - предполагает создание внешней среды, побуждающей человека к деятельности, соответствующей целям общества. В данном случае воздействие осуществляется не на самого человека, а на условия его жизнедеятельности. Оно может использовать: материально-денежные, ма-

териально не денежные и моральные средства.

Основным способом, который используется для мотивации труда, для привлечения человека к активной деятельности, является вознаграждение.

Вознаграждение подразделяется на внутреннее и внешнее

Внутреннее как считают, дает сама работа. Это положительные чувства, которые человек испытывает в процессе работы. К ним относятся самоуважение, дружба, осознание значительности выполняемой работы.

Внешнее вознаграждение дается организацией: это продвижение по службе, символы служебного статуса.

Мотивация лежит в основе всей системы управления персоналом и представляет собой сложный механизм, который во многом опирается на материальные стимулы.

Зарботная плата является определяющим фактором мотивации труда, действующим на протяжении всего периода трудовой деятельности независимо от стадий пребывания в данной профессии.

Организация оплаты труда работников должна строиться на основе общих принципов организации заработной платы, которые в свою очередь должны соответствовать экономической модели развития общества.

Система оплаты труда включает тарифные ставки, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные законодательством.

Какого размера ни была оплата труда, она должна быть заработана.

Мотивация, как процесс побуждения к деятельности является сложным явлением и включает в себя широкий спектр социально-экономических и индивидуально-психологических факторов. Они накладывают своеобразный отпечаток на применяемые в экономической системе те или иные формы мотивации труда и способствуют формированию национальной модели мотивации труда.

ИНФОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Г.К.Котов, к.э.н., доцент, В.П. Герасенко к.э.н., доцент

Учреждение образования «БТЭУПК»

Предлагается новый подход к совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда, основанный на использовании регионального информационного ресурса по факторам, оказывающим существенное влияние на производительность труда и здоровье работника.

Представляется возможным учитывать в региональном информационном ресурсе особенности выполнения трудовых функций в экономикодестабилизированном регионе с учетом отраслевой специфики. Для субъектов различных организационно-правовых форм создается единая информационная база с преобладанием качественных характеристик подвижных и стационарных рабочих мест, которая позволит более обоснованно учесть