

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.

Заработная 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

в стимулирующих факторах развитие элементов оплаты труда.

К основным принципам информологии в системе мотивации труда отнесем следующие:

*Первый принцип* - принцип "упреждения", т.е. премирование должно производиться не за устранение каких-либо неполадок и срывов, а за создание условий, не допускающих их возникновения. Поэтому в число показателей премирования каждого структурного подразделения должен быть включен такой показатель, как отсутствие случаев срыва нормального хода производства по вине подразделения или отдельного работника.

*Второй принцип* - принцип динамичности. Он предполагает оперативность реакции системы премирования за полученные результаты. Премии должны выплачиваться не реже чем раз в месяц по результатам деятельности в предшествующем месяце.

*Третий принцип* - принцип достаточной весомости премий в общем заработке работников и гласности структуры стимулирующих факторов (работник должен хорошо знать, за что ему выплачивается премиальное вознаграждение). Практический опыт показывает, что стимулирующая роль премий проявляется тогда, когда величина премий колеблется в интервале от 30 до 70 %.

*Четвертый принцип* - принцип «маятника». Шкала премиальных выплат может изменяться во времени в соответствии с изменениями целевых заданий и приоритетов в трудовых процессах. Однако основным условием выплаты премии в полном объеме должно быть выполнение всех установленных показателей премирования.

*Пятый принцип* - увязка стратегических и текущих целей развития предприятия.

*Шестой принцип* - принцип сочетания коллективной и личной ответственности за конкретные результаты. Система премирования основывается на коллективной ответственности работников за результаты деятельности своего цеха, отдела, службы, но она должна предполагать и индивидуальную ответственность. Руководителям структурных подразделений предоставлено право перераспределять сумму премий между работниками в пределах планового фонда в зависимости от индивидуального вклада.

*Седьмой принцип* - принцип возможности депремирования работников. На предприятии должен быть разработан перечень нарушений и производственных упущений с указанием размеров депремирования.

К приоритетным задачам в практической реализации инфологического подхода к совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда отнесем следующие:

1. Развитие активного участия работников в управлении предприятием и их повышенной заинтересованности, как совладельцев, в высоких показателях деятельности предприятия. Это проявляется только тогда, когда на предприятии создан и функционирует адекватный механизм комплексной

мотивации персонала к эффективному труду.

2. Работа по мотивации персонала к эффективному труду должна строиться на принципах стратегического управления, т.е. путем выделения задач стратегического и тактического уровня, а также на основе определения целей разного уровня и построения дерева целей.

3. Использование функционально-программного подхода к построению дерева целей и ресурсов. Смысл функционально-программного подхода заключается в том, что главная цель предприятия расчленяется на стратегические функциональные цели, средством осуществления которых служат функциональные стратегические программы развития. Должны быть составлены рекомендации по разработке, применению и контролю за исполнением функциональных стратегических программ развития.

4. Проведение кадровой и социальной политики на основе стратегических программ и Управление трудовыми ресурсами» и «Социальное развитие».

5. Развитие множественности и разнообразия стимулирующих воздействий на персонал через материальные, нравственные, социальные и психологические факторы.

6. Нацеленность системы мотивации труда на эффективное функционирование взаимодействия производственных отраслевых и территориальных хозяйственных систем.

7. Развитие системы создания информационного социально-экономического ресурса на уровне регионов и отраслей с созданием соответствующих условий для эффективного использования современных информационных технологий.

8. Ориентировка трудовых коллективов на работу в условиях новой конкурентной стратегии в связи с созданием Союзного государства Беларуси и России и планируемым вступлением их в ВТО.

## **ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ РЕКЛАМНОГО АГЕНТСТВА**

Е.С. Левшинская

*Белорусский государственный экономический университет*

Основным мотивом любой деятельности является ее оплата. Проблема соответствия оплаты труда конечным результатам на сегодняшний день является актуальной для любого предприятия.

Если рассмотреть структуру любого рекламного агентства, то можно заметить, что половина всех сотрудников - это люди творческих профессий (специалисты в области креатива, художники, дизайнеры и т. д.). Особые трудности возникают при оценке труда именно этих категорий работников.