

Важно затронуть вопрос материального стимулирования. На современном этапе он остается одним из основных средств мотивации и часто играет первостепенную роль. [2 с 52; 4 с21]

Управление людьми это искусство. Ему нельзя выучиться в вечернем институте. Только практика, годы работы, много прочитанных книг и только отдельные теоретические методы, работающие в реальной жизни.

Литература

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. Москва, "Прогресс", 1988.
2. Герчикова И. И. "Менеджмент: Учебник", М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995.
3. Мотивы и мотивации
4. Тарасов В. Персонал - технология : отбор и подготовка менеджеров. Ленинград, "Машиностроение", 1989.
5. Физическая культура студента: Учебник /Под.ред. В.И.Ильинича. М.: Гардарики, 1999. – 448с.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Л. В. Мисникова, к.э.н., доцент

УО "Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации"

Исходя из того, что подходы к организации материального стимулирования в странах с развитой рыночной экономикой в основном носят "интернациональный" характер, выделим тезисно основные из них:

1. Преимущественное использование почасовой формы оплаты труда в разных ее системах.
2. Использование разнообразных премиальных систем почасовой формы оплаты труда. При этом преобладают системы премирования за качественные показатели работы.
3. Превышение уровня заработной платы умственного труда в сравнение с физическим трудом. По данным, приведенным украинскими учеными [1], заработная плата работников умственного труда в среднем превышает зарплату работников физического труда в ФРГ – на 20 %, Италии и Дании – на 22 %, Люксембурге – на 44 %, Франции и Бельгии – на 61 %. Мастера в сравнение с рабочими получают больше на 15 % в ФРГ; на 23 % - в Нидерландах; на 30 % - во Франции; на 40 % - в Бельгии.
4. Стойкая тенденция к индивидуализации оплаты труда, основанная на оценке заслуг.
5. Все больше ценятся квалификация и знания как рабочих, так и специалистов. Предприниматели и менеджеры исходят из того, что работники с широким профессиональным профилем более готовы к нововведениям,

активно участвуют в управлении, рационализаторской деятельности, а поэтому в оплате труда учитывают названные факторы.

6. Расширение нетрадиционных методов материального стимулирования персонала. Чтобы заинтересовать работников в конечных результатах деятельности фирмы, собственники делятся с ними частью прибыли, например, используется “стратегия единения и партнерства” посредством бесплатной передачи акций, продажи акций по сниженным ценам, накопления средств на специальных счетах и др.

В значительной степени опыт этих стран может быть использован и в нашей стране. При этом нельзя воспринимать выше сказанное как агитацию за автоматическое его перенесение. Значительнейшее влияние на решение вопросов оплаты труда оказывает экономическая ситуация в стране, уровень государственного регулирования вопросов оплаты труда и менталитет работников.

Список литературных источников

1. Костишина Т. А. Оплата труда на предприятиях зарубежных стран с развитой рыночной экономикой: Экспресс-информация. Полтава.: ПКИ, 2002.

2. Фильев В. И. Заработная плата в зарубежных странах. – М.: ЗАО “Бухгалтерский бюллетень”. – 1997.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ВЛИЯНИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Л.П. Павлова, к.п.н., доцент

Бобруйский филиал БГЭУ

Существует множество различных аспектов подхода к анализу, изучению, улучшению трудовой деятельности человека в обществе. Труд – явление социально-экономическое, и существуют вопросы его планирования и организации на уровне предприятия, отрасли, системы народного хозяйства, вопросы учета и вознаграждения и т.д. Этому соответствуют экономические, социологические, философские подходы к пониманию труда. В рамках психологии выделяются свои признаки труда. Свое определенное место в системе производственных отношений людей занимают психические регуляторы деятельности.

С давних времен люди уделяли большое внимание психологической стороне, эмоциональной окраске трудовой деятельности и трудовыми отношениями. Хорошо прослеживается отношение людей к труду в народной мудрости, в частности в многочисленных пословицах и поговорках. В них отражается ментальность народа. Анализ русских и белорусских пословиц, посвященных трудовой деятельности человека, показывает, что, несмотря на некоторые различия условий проживания и становления данных народов, их национальных отличий, в отношении к труду они соли-