

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Экономика Беларуси ориентирована на высокотехнологичное производство, инновационную деятельность, использование квалифицированных трудовых ресурсов. Решающее значение приобретает трудовая мотивация работников. Среди нематериальных стимулов особое значение имеет стимулирование творческой активности работников (креативности).

Творческое мышление – это навык, его можно развить. Существуют определенные инструменты, которые позволяют использовать его максимально эффективно. В частности, разработаны различные тренинги по развитию креативности. Все многообразие этих методов можно разделить на три основные группы: методы психологической активизации творческого мышления, методы систематизированного поиска идей, методы управляемого поиска идей и развития творческого воображения.

Инновационное развитие персонала немислимо без соответствующего обучения персонала, которое может осуществляться с использованием разно-образных форм. Например, есть специальные программы, нацеленные на обучение людей, работающих в бизнесе – бизнес-тренинги. В обучении присутствует необходимость выхода за пределы привычного механизма восприятия.

В Беларуси рынок образовательных услуг в области развития творческого мышления и креативности только начинает формироваться в ответ на запрос рынка труда. В соседней же России в последнее время наблюдается бум программ по развитию креативности. Формат таких семинаров различен.

Помимо методов активизации творческой активности работников, существенное значение имеет стимулирование инновационной деятельности. Оно предполагает охват всех работников предприятия – менеджеров различных уровней, специалистов и рабочих. Основные принципы: комплексность, сочетание материальных и моральных стимулов, перспективность, нормативный характер, индивидуальный подход, единство индивидуальных и коллективных стимулов, гибкость и оперативность.

В Беларуси особое внимание уделяется обучению персонала, прежде всего управленческого, которое должно способствовать повышению его творческой (инновационной) активности.

В числе конкретных мер в данной области могут быть названы:

- установление зависимости должностного положения работника от прохождения им повышения квалификации и переподготовки, в том числе при решении вопроса о зачислении работника в резерв на выдвижение;
- гибкие системы материального стимулирования, установление персональных надбавок в связи с прохождением повышения квалификации и переподготовки, введение единовременных премий за решение сложных и ответственных управленческих задач;
- система социальных выплат, предоставляющих возможность работнику повышать свою квалификацию в специализированных учебных центрах, принимать участие в научно-практических конференциях, стажироваться за рубежом;
- системы штрафных санкций, что выражается в снижении работнику персональных надбавок при непрохождении им в течение определенного времени повышения квалификации, либо в понижении в должности;

- предоставление работнику дополнительных социальных льгот;
- пропаганда достижений работника в решении стоящих перед предприятием задач;
- включение работника в резерв для выдвижения на руководящую должность.

*Долинина Т.Н.
БГТУ (Минск)*

ОПЛАТА ТРУДА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Анализ уровня, динамики и дифференциации заработной платы в Республике Беларусь позволяет отметить следующие позитивные тенденции, свидетельствующие о действенности проводимой в республике политики оплаты труда с точки зрения существующих приоритетов: интенсивный рост покупательной способности заработной платы, сокращение дифференциации заработной платы до нормальных пределов с точки зрения социальной стабильности и недопущения дезинтеграции в обществе, улучшение распределения работников по размеру начисленной заработной платы заработной плате с точки зрения социальных стандартов, характеризующееся существенным снижением доли малообеспеченных работников.

Вместе с тем, существуют определенные диспропорции в оплате труда, в частности, в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда. Поэтому ликвидация диспропорций в оплате труда является одной из важнейших предпосылок инновационного развития предприятий и отраслей экономики, условием повышения эффективности процесса формирования и приумножения человеческого капитала. Обеспечение же обоснованных пропорций в оплате труда в значительной мере связано, во-первых, с повышением уровня социальных гарантий в оплате труда; во-вторых, с совершенствованием тарифной организации оплаты труда в республике.

Низкий уровень социальных гарантий в оплате труда, обуславливает гипертрофированный характер зависимости заработной платы работников от конечных результатов деятельности предприятий, что противоречит сущности заработной платы как цены рабочей силы. Сокращение неэффективных рабочих мест позволило бы приостановить обозначившуюся в республике тенденцию увеличения слоя социальных иждивенцев и направить высвободившиеся деньги на увеличение уровня социальных гарантий в оплате труда.

В основе организации оплаты труда в республике лежит Единая тарифная система оплаты труда (ЕТС). На начальном этапе ЕТС имела достаточно обоснованную величину тарифной ставки первого разряда, тарифную сетку с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов и играла положительную роль. Однако в дальнейшем ее использование привело к формированию необоснованной дифференциации в оплате труда между профессионально-квалификационными группами работников, ущемляющей интересы работников высокой квалификации, а обязательное применение Единой тарифной сетки стало тормозом на пути инновационного развития отдельных предприятий и национальной экономики в целом.

Рассматривая особенности оплаты труда, имеющие отечественную специфику, необходимо отметить, что на предприятиях республики традиционно считается, что основой развития предприятия являются капиталовложения, инвестиции, внедрение более совершенных технологий. Роль же человеческого фактора недооценивается, в то