

экономической эффективности: достигается экономия тепловой энергии — 4,37 Гкал, что составит около 40 % расхода тепловой энергии на отпление одного учебного помещения; годовая экономия денежных затрат на отопление одного учебного помещения — 216,8 тыс. р., а в целом в по школе при наличии 51 класса — 11056,8 тыс. р.; срок окупаемости инвестиций равен 17,7 г., что не превышает нормативный срок службы стеклопакетов. В целом мероприятия по сбережению ТЭР позволят ежегодно в рамках одной школы экономить 17584,8 тыс. р., а в масштабе района при наличии 45 школ — 791316, 8 тыс. р. Наряду с экономическим и энергетическим эффектом от предлагаемых к реализации энергоэффективных мероприятий достигается и экологический эффект, выражаемый в снижении выбросов в атмосферу вредных веществ, выделяемых при сжигании топлива.

<http://edoc.bseu.by>

*О.В. Сидоренко*  
*МГУ им. А.А. Кулешова (Могилев)*

## **МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА**

В Республике Беларусь проблема мотивации персонала является актуальной и решить ее можно лишь при тщательном изучении мотивационных методов применительно к потребностям работников организации, фирмы, предприятия.

Для решения проблемы используют материальные и нематериальные методы стимулирования работников.

Материальные методы стимулирования:

“заработная плата + премия”. Данный метод должен стимулировать работников, но персонал наших организаций воспринимает бонусы как нечто само собой разумеющееся. Когда ситуация невыплаты премиальных становится реальной — вся организация начинает “бурлить”, и появляются угрозы чуть ли не начать забастовку. Подобный шантаж — это прямое следствие тенденции развития нашего рынка труда;

“заработная плата + процент”, или работа “на процентах”. Данные методы не действуют уже в силу исключительно виртуальной возможности много заработать. Кроме того, в их природе изначально заложен источник стресса (в один месяц можно заработать много, а в другой — ничего);

специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Это могут быть премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, премии

за верность компании. Многие организации в республике довольно часто используют данный метод.

**Нематериальные методы стимулирования.**

метод “компенсационного пакета” (медицинское страхование, бесплатное питание, посещение оздоровительных учреждений);

метод устного поощрения от руководства является одним из наиболее применяемых в наших условиях в последнее время. Суть метода — выражение простых слов благодарности сотруднику в ситуации “один на один”, что помогает работнику почувствовать себя “ценным и необходимым” для данной организации;

метод материального нефинансового вознаграждения. В этот блок входят все материальные стимулы, которые используют компании. Прежде всего это различные подарки, которые фирма делает своим сотрудникам. Это могут быть небольшие сувениры, более крупные подарки как символ важности сотрудника для фирмы, семейные подарки (подарки для детей к Новому году, юбилею);

различные общефирменные мероприятия, не касающиеся непосредственно работы. Это внутрифирменные праздники, посвященные значимым событиям (юбилею фирмы, выпуску новой модели продукции и т.д.);

вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника. В этот блок входят не только повышение в должности, но и обучение сотрудника за счет фирмы, приглашение сотрудника в качестве выступающего или лектора, предложение участвовать в более интересном или материально выгодном проекте;

метод, связанный с изменением рабочего места. В этот блок входят все те меры, которые ведут к изменению технической оснащенности рабочего места сотрудника и его эргономики (перенос рабочего места, выделение отдельного кабинета, наем секретаря, использование дополнительного офисного оборудования), а также предоставление сотруднику служебного автомобиля.

Несмотря на сложность применения мотивационных методов в Республике Беларусь, каждый руководитель должен подходить к проблеме стимулирования работников достаточно серьезно, четко осознавая, какой мотивационный механизм будет наиболее эффективным в сложившейся ситуации, так как от правильности принятого решения будет зависеть как успех деятельности руководителя, так и удовлетворенность его работников.