

Н. Ч. Аксёнова

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — Г. А. Королёнок, д-р экон. наук, профессор

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Основным ресурсом любой организации являются ее сотрудники. От того, насколько эффективным окажется труд персонала, зависит успех любой организации.

Для того чтобы понять роль мотивации в эффективном управлении организацией, следует ответить на вопрос, какой сотрудник представляет наибольший интерес для организации. Ответы могут быть самыми разными, но вряд ли найдутся те, кто не согласится с тем, что это будет человек, который может и хочет выполнить поставленные перед ним задачи. Как показывает практика, навыки работника не принесут результата, если он не заинтересован в этом результате. Поэтому при приеме на работу и постановке задач необходимо, прежде всего, уяснить, насколько способен работник выполнить поставленные перед ним задачи, и насколько он мотивирован для их выполнения. Решение задачи эффективного управления персоналом, прежде всего, сводится к совершенствованию навыков работников и к изысканию наилучших способов побуждения сотрудников к результативной работе.

Особую актуальность проблема мотивации труда персонала приобретает в торговой отрасли, поскольку трудовой потенциал в торговле играет ключевую роль в связи с характером выполняемых торговой организацией функций. Рациональное использование персонала обеспечивает эффективность хозяйствования организации в целом и способствует решению многих социальных и экономических проблем.

Основой мотивации персонала ЗАО «Торговый дом „Палессе”» являются материальные методы стимулирования, в частности оплата труда по повременно-премиальной системе. При такой системе оплаты труда кроме должностного оклада (тарифной ставки) работникам выплачивается поощрительное вознаграждение в виде премии, устанавливаемой за достижение соответствующих показателей в работе.

Применяемая в ЗАО «Торговый дом „Палессе”» тарифная система оплаты труда в современных условиях ведения бизнеса изжила себя, она не учитывает специфику деятельности конкретной организации и главное — не выполняет мотивационную функцию, отрицательно влияя на конкурентоспособность компенсационной политики. Существующая в ЗАО «Торговый дом „Палессе”» система премирования является достаточно субъективной и не учитывает личный трудовой вклад каждого конкретного работника. В результате работники не заинтересованы в повышении товарооборота, а следовательно, работники не оказывают должного влияния на повышение эффективности функционирования торговой организации.

В торговой организации уделяется минимальное внимание нематериальным методам стимулирования и личной мотивации, что порождает высокую текучесть кадров и проблемы роста производительности труда.

В этой связи тщательный анализ действующей системы мотивации необходим для выявления направлений совершенствования материального и нематериального стимулирования и поиска новых способов личной мотивации работников, которые позволят повысить заинтересованность работников в результатах работы ЗАО «Торговый дом „Палессе”».

Источники

1. *Иванов, Г.Г.* Управление торговой организацией : учебник / Г.Г. Иванов, И.С. Лебедева, Т.В. Панкина. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2013. — 368 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2015. — 522 с.
3. *Кибанов, А.Я.* Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2012. — 445 с.
4. *Короленок, Г.А.* Менеджмент в торговле : учебник / Г.А. Короленок, Г.Г. Гоцкий. — Минск : БГЭУ, 2012. — 335 с.

СНИЛ «Коммерсант»

Э.В. Астукевич, Н.Д. Якубовская

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — С.В. Стасюкевич

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА Г. МИНСКА: ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И ИХ РЕЗУЛЬТАТЫ

Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) считается одним из самых социально важных секторов экономики Республики Беларусь и одновременно лидирующим по затратам и потреблению энергии. Поэтому вопрос об оптимизации данной структуры являлся весьма актуальным. В целях повышения эффективности ЖКХ в 2015 г. в г. Минске Советом Министров Республики Беларусь было принято решение о проведении поэтапной реформы ЖКХ сначала в двух районах города, а затем и всей столицы. Главной целью данной реформы стало разделение функций заказчика и исполнителя через оптимизацию структуры управления отраслью ЖКХ, а также приведение ее к мировым стандартам, предъявляемых МВФ.

В рамках модернизации структуры ЖКХ были проведены следующие мероприятия: отдельные жилищно-эксплуатационные системы