

тания); во-вторых, создать условия субъектам хозяйствования для работы в условиях саморегулирования.

Особенностью совершенствования управления оптовой торговлей в период становления новых экономических отношений является необходимость оптимального сочетания рыночных механизмов управления и государственного регулирования.

На республиканском уровне государственное регулирование торговли должно сосредотачиваться, в основном, на общих проблемах научно-технического, экономического, социального развития отрасли с разработкой комплексных целевых программ, экономических нормативов.

На региональном уровне регулироваться государством должны вопросы соблюдения, обеспечения норм и правил функционирования потребительского рынка товаров и услуг, создание соответствующих условий и заинтересованности деятельности всех субъектов хозяйствования по обеспечению регионов товарами народного потребления.

Информационное обеспечение субъектов хозяйствования в сфере оптовой торговли должно стать одной из важнейших функций органов управления и государственного регулирования.

Таким образом, со стороны государства необходима координация развития торговли без вмешательства в хозяйственную деятельность предприятий. Необходимо создать такую организационную структуру оптовой торговли, в которой бы органично сочетались интересы конечного потребителя и производителя товаров, в полной мере учитывались интересы розничной торговли.

П.П. Щардыко

Международный институт трудовых и социальных отношений

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИЕЙ

Возрастание роли человеческого фактора в современном бизнесе подтверждается результатами исследования ведущих ученых мира. С начала нынешнего столетия главным источником национального дохода и роста производительности труда в ведущих странах мира являются трудовые ресурсы, а не основные фонды и капитал. Прогнозы будущего развития показывают, что основными источниками экономического роста явятся повышение уровня обучения работников, рост численности населения, мотивация и стимулирование труда. Вложение денег в человеческие ресурсы и кадровую работу становится долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания любого предприятия.

Изменение отношения предпринимателей и руководителей к персоналу связано прежде всего с глубокими изменениями в производстве. А оно все более требует от работников качеств, которые не только не фор-

мировались в условиях поточно-массового производства, но преднамеренно сводились к минимуму, что позволяло упростить труд и удешевить рабочую силу.

В этих условиях управление трудовой мотивацией является одним из основных направлений управления персоналом, а стимулирование — основной функцией кадрового менеджмента. Вместе с тем сегодня одной из составляющих непростой ситуации в экономике является девальвация труда, труд теряет свою смыслообразующую функцию, он превращается из образа жизни в средство выживания. Для формирования же сильной трудовой мотивации необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей.

Так как человек включен в сложную систему отношений с окружающим миром, то мотивация формируется под влиянием двух групп факторов: внутренние, связанные с самой трудовой деятельностью; внешние, находящиеся вне сферы трудовой деятельности.

На сегодняшний день существует три основные мотивационные стратегии, применяемые в современной практике: 1) стимул и наказание — тем кто, работает хорошо и много, платят хорошо, а тем, кто работает еще больше, тем платят больше, тех, кто работает некачественно, наказывают; 2) мотивация непосредственно через работу; 3) система связи с руководителем. Выбираемая мотивационная стратегия базируется на анализе ситуации и предпочитаемом стиле взаимодействия руководителя с сотрудниками.

Система управления мотивацией включает следующие направления: организационно — производственные; социально — экономические; административные методы; правовые методы; социально — психологические; информационно — разъяснительные. Усиление методов мотивации в нынешних условиях предполагает: публичное признание заслуг, выплату работнику доли прибыли, участие работников в управлении, постоянное уточнение должностных обязанностей недопущение ситуаций, при которых интересы работников могут приходиться в противоречие с интересами фирмы, отсутствие специальных привилегий для руководства, которые увеличивают разрыв между ними и работниками, применение программ обогащения результатов труда и ротации кадров, использование скользящего графика, неполной рабочей недели, возможности трудиться как на рабочем месте так и дома, используя современные возможности вычислительной техники.

Каждый человек стремится к успеху. Успех — это реализация цели, для достижения которой работник прикладывает максимум усилий. Но вместе с тем успех без признания приводит к разочарованию, убивает инициативу. Этого не случится, если подчиненным, добившимся успеха, делегировать дополнительные права и полномочия, продвигать их по служебной лестнице.