

2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь / Отдельные показатели Табло Инновационного Союза [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera-innovatsii/osnovnye-pokazateli-za-period-s-__-po-___gody/otdelnye-pokazateli-tablo-innovatsionnogo-soyuza-po-respublike-belarus/. — Дата доступа: 12.11.2017.
3. Индикаторы инновационной деятельности: 2017: статистический сборник / Н. В. Городникова [и др.].— М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 328 с.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь / Основные показатели инновационной деятельности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/nauka-i-innovatsii/osnovnye-pokazateli-za-period-s-__-po-___gody/osnovnye-pokazateli-innovatsionnoi-deyatelnosti-organizatsii-promyshlennosti/. — Дата доступа: 12.11.2017.
5. Шумилин, А. Год науки умножит точки роста/ А. Шумилин// Веснік сувязі [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://gknt.gov.by/opencms/opencms/ru/v8einter/-i-i-1-141-2017/>. — Дата доступа: 12.11.2017.

Kucherenko Diana, Danilovich Karolina

THE PROBLEM OF INNOVATIVE DEVELOPMENT AS THE ACTUAL PROBLEM OF THE ECONOMY OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS

Belarus state economic university

Summary

The article considers the problem and main tendencies of innovative development of industrial enterprises of the Republic of Belarus. The analysis of innovative activity, priorities and efficiency of innovative activity of industrial enterprises is carried out. Comparisons are made with the indicators of innovation activity in European countries.

УДК 338.24

Ладутько Елена Витальевна

Филиал Белорусского государственного экономического университета
«Минский торговый колледж»

Состояние и проблемы мотивации персонала в сфере торговли на примере ТКУП «Универмаг Беларусь»

В конце XX века в теории управления организациями происходит изменение общей системы управления. Персонал начинает рассматриваться как основной ресурс предприятия, определяющий в первую очередь успех деятельности всей организации. Переход к рыночной экономике поставил ряд принципиально новых задач, важнейшая из которых - максимально эффективное использование кадрового потенциала каждого предприятия, фирмы, организации.

Искусство управления персоналом сегодня становится основным параметром, определяющим конкурентоспособность организации, ко-

торая может достичь своих целей, лишь опираясь на высокий уровень творческого и профессионального потенциала сотрудников.

Важнейшей особенностью рынка труда в Республике Беларусь является высокая интенсивность движения рабочей силы. Поскольку на сегодняшний день остается нерешенным вопрос о наиболее эффективных механизмах мотивации и стимулирования работников организаций различных сфер деятельности. Поэтому одной из основных задач современной кадровой работы является решение вопросов эффективной мотивации трудовой деятельности.

Для изучения проблемы мотивации и стимулирования персонала было выбрано Государственное торговое предприятие «Универмаг Беларусь» - одно из крупнейших торговых предприятий Республики Беларусь.

В настоящее время одной из серьезных проблем, стоящих перед современными организациями, является значительный уровень текучести персонала.

По данным Национального статистического комитета, в 2016 году в Беларуси было уволено 719477 работников, принято на работу – 611372 [3]. Таким образом, число уволенных превысило число трудоустроенных на 108105 человек, как свидетельствуют данные официальной статистики.

Причем самая высокая текучесть кадров наблюдается в сфере торговли. Анализируя численность занятого населения Республики Беларусь по видам экономической деятельности, торговля является одним из крупнейших работодателей - списочная численность занятых на 2016 год составила 633,5 тысяч человек. Но трудовые ресурсы в отрасли постоянно меняются.

Так, коэффициент текучести кадров, рассчитываемый исходя из соотношения количества уволенных к списочной численности работников, в розничной торговле в среднем составил 75% (рис.1). Это связано с довольно жесткой кадровой политикой, высокой нагрузкой на работника, заработной платой ниже средне республиканского значения по видам экономической деятельности.

Поскольку текучесть кадров постоянно растет, а количество квалифицированных сотрудников на рынке труда ограничено, все более остро встает проблема мотивации персонала.

Способы мотивации труда работников можно разделить на две группы - материальные и нематериальные. Первая направлена на повышение трудовой активности людей (заработная плата и все иные

выплаты со стороны нанимателя). Вторая - на активизацию профессионально-личностного развития работников.

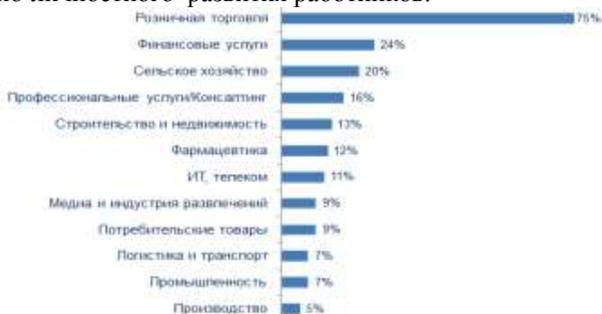


Рисунок 1 - Показатели текучести кадров по отраслям экономики в Республике Беларусь за 2016 год

Соотношение стимулов в различных предприятиях значительно отличается. В большинстве фирм Западной Европы постепенно сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов. Для значительного числа работников предприятий Республики Беларусь одним из главных инструментов воздействия на трудовую активность является заработная плата.

Как известно в 2015–2016 гг. происходило сокращение заработных плат в долларовом эквиваленте на всем постсоветском пространстве, дисбаланс в оплате труда между Россией и Беларусью не сокращался, а постоянно увеличивался. Так, если в январе 2015 г. заработная плата в Беларуси составляла 87,1% от российского уровня, то в декабре 2016 г. – уже 52,2% (рис. 2).

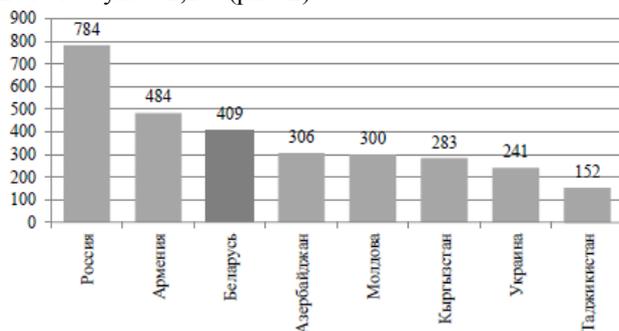


Рисунок 2 - Среднемесячная номинальная заработная плата в странах СНГ (долл. США, декабрь 2016 г.)

При этом реальные располагаемые денежные доходы белорусов в 2016 году снижались быстрее, чем в других странах Евразийского экономического союза, что неизбежно сказалось на уровне жизни населения страны (рис. 3).

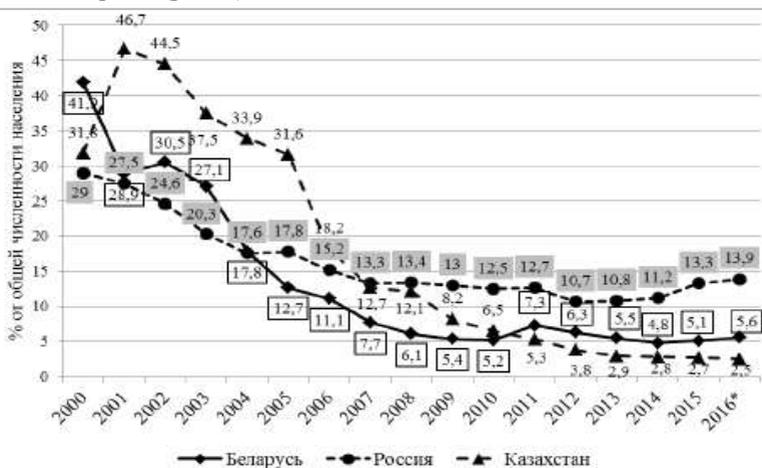


Рисунок 3 - Динамика малообеспеченности в Беларуси, России, Казахстане, Кыргызстане, % от общей численности населения

*Россия и Беларусь - январь-сентябрь 2016 г., Казахстан - III кв. 2016 г.

Нестабильность экономического развития привела к смещению ценностных ориентиров и повышению значимости денежного вознаграждения.

Об этом свидетельствуют и данные социологического опроса, проведенного в ТКУП «Универмаг «Беларусь», так 91% опрошенных торговых работников считает материальное стимулирование одним из главных факторов, влияющих на трудовую активность.

Согласно статистическим данным, номинальная начисленная средняя заработная плата работников по Республике в 2016 году составила 722,7 тысяч рублей, в сфере торговли – 665,5 тысяч рублей, что на 7,9% меньше средне республиканского значения (рис. 4).

Проведенные в универмаге исследования показали, что 85% респондентов недовольны размером своей заработной платы. Среднемесячная заработная плата работников в ТКУП «Универмаг Беларусь» в 2016 году составила 528,40 руб., что на 20,6% меньше чем по отрасли и на 27% меньше чем по республике.

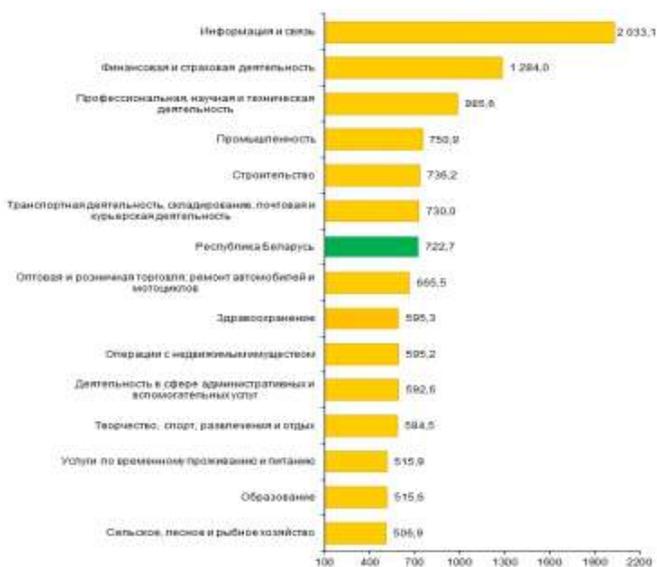


Рисунок 4 - Номинальная начисленная средняя заработная плата работников Республики Беларусь по отдельным видам экономической деятельности в 2016 году

Стремление получить более высокую заработную плату является основной причиной, побуждающей работников к смене места работы.

Деньги, несомненно, являются важной составляющей любых мотивационных схем. Вместе с тем, кроме денежного вознаграждения есть целые пласты потребностей, являющихся рычагами эффективной мотивации персонала.

Треть сознательной жизни человека проходит на работе. И то, в каких условиях протекает трудовая деятельность, какова общая психологическая обстановка в коллективе, каковы деловые и личные взаимоотношения, оказывает огромное влияние не только на результаты труда, но и на всю жизнь человека.

По данным социологического опроса 71% работников утверждает, что трудовой настрой коллектива существенно влияет на активизацию их трудовой деятельности. Известно, что хорошее настроение работников способствует повышению производительности труда на 10-15%. При плохом настроении работников производительность их труда снижается на 50-60%.

Для 58% респондентов дополнительными мотивационными факторами к труду являются моральное стимулирование и материальное наказание.

Мотивы, движущие человеком, чрезвычайно сложны, подвержены частым переменам и формируются под воздействием целого комплекса внешних и внутренних факторов - способностей, образования, социального положения, материального благосостояния, общественного мнения и т.п.

Таким образом, постановка системы мотивации - это комплексный процесс и для каждой организации важно обеспечить разумное, оптимальное сочетание как материального, так и нематериального стимулирования.

Источники литературы

1. Институт экономики Национальной академии наук Беларуси [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://economics.basnet.by/files/Itog_2016.pdf. - Дата доступа: 18.11.2017.
2. Мотивация и ее влияние на текучесть кадров [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mirznanii.com/a/165976/motivatsiya-i-ee-vliyanie-na-tekuchest>. - Дата доступа: 18.11.2017.
3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. - Дата доступа: 18.11.2017.

Ladutska Elena

STATE AND PROBLEMS OF PERSONNEL MOTIVATION IN THE SPHERE OF TRADE BY THE EXAMPLE OF THE TCUE «DEPARTMENT STORE BELARUS» *Branch of the Belarus State Economic University*

Summary

In the article the main directions of motivation used by the trading enterprise; problems of staff motivation, as well as reasons for staff turnover.

УДК 331.1

Луценко Алина Александровна

Северо-Кавказский федеральный университет, Россия

Корпоративная культура как фактор повышения экономической эффективности

Прежде чем перейти к рассмотрению заявленной проблематики, необходимо четко определить содержание корпоративной культуры, как понятия. На практике, оно довольно часто определяется либо слишком широко, либо размыто. Поэтому для рассмотрения данного параметра, нами используется системный и коммуникационный подходы.