

**Некоторые вопросы мотивации труда на предприятиях  
автомобильного транспорта Республики Беларусь**

Тозик А. А.

Белорусский национальный технический университет

Мотивация представляет собой процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации.

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации.

Причем следует строго разграничивать понятия «мотивация» и «стимулирование». Стимулирование является внешним воздействием на персонал, побуждающим его к осуществлению целенаправленных действий, нужных инициатору воздействий.

Сам мотив, напротив, изначально является, по сути, неким идеальным образом во внутреннем плане сознания человека.

Понятие мотивации тесно связано с проблемой управления персоналом. Новые экономические отношения, порожденные переходным периодом, выдвигают и новые требования к персоналу.

Это не только подбор, обучение и расстановка кадров, но и формирование нового сознания, менталитета, а, следовательно, и методов мотивации.

Уже сейчас становится очевидным, что успешная деятельность любого предприятия, его динамичное развитие напрямую связано со степенью уделяемого внимания развитию персонала, процессом управления его мотивацией.

Вопрос о том, как воздействовать на мотивацию сотрудников к работе – один из наиболее актуальных, который должен волновать руководителей всех уровней в настоящее время.

Старые схемы мотивации сотрудников в своем подавляющем большинстве уже не приносят желаемого результата. В наше время осталось не так много людей, которые готовы пострадать немного сегодня ради светлого будущего завтра.

Сегодня государственные органы управления устанавливают прогнозные показатели уровня роста экономического развития страны, которые приобретают статус обязательных плановых показателей. Одним из таких показателей является рост средней заработной платы работников.

И начинается достижение показателей любой ценой, нарушая элементарные законы экономики – рост заработной платы в последние годы происходит гораздо более высокими темпами по сравнению с ростом производительности труда.

На предприятиях сегодня наблюдается переизбыток рабочей силы. Завоевывать и осваивать новые рынки сбыта своих товаров, работ и услуг отдельные предприятия не имеют возможности, в силу сложившихся обстоятельств, многие просто не хотят этим заниматься, а есть и такие, и их тоже немало, которые не знают, как это делать.

Можно пойти по другому пути – пути сокращения штатов. Но сокращать штат сотрудников предприятия по большому счету не могут – жестко проводимая государством социальная политика не позволяет руководителям предприятий, организаций свободно регулировать численность сотрудников.

Практика работы предприятий развитых стран наглядно показывает, что, не отрицая роль моральных, социальных мотивирующих факторов, основным мотивирующим фактором является оплата труда работников. Достойное вознаграждение за труд позволяет сотрудникам успешно решать практически все свои повседневные и перспективные вопросы. Сложившаяся система заработной платы в Республике Беларусь не позволяет рассматривать ее в качестве стимула повышения эффективности труда. И для такой оценки есть весьма весомые основания.

Во-первых, заработная плата не выполняет воспроизводственную функцию. Существующая система заработной платы не обеспечивает необходимых денежных средств для развития работника и содержания его семьи. Если взять желательный состав семьи для нашей республики, то он выглядит примерно так: два взрослых работающих члена семьи и двое-трое детей. В этом случае на одного члена семьи (при условии, что родители имеют среднюю по стране заработную плату в 300 \$) придется менее двух величин базового прожиточного минимума,

который в наших условиях позволяет в лучшем случае существовать, а не жить.

Во-вторых, рост количества различных доплат, надбавок, премий к заработной плате по тарифным ставкам, сдельным расценкам и окладам сказывается на эффективности труда и приводит к потере связи их с его конечными результатами.

В-третьих, применяемая единая тарифная система не стимулирует работников к повышению квалификации и росту профессионального мастерства.

В-четвертых, сложившаяся система налогообложения не повышает стимулирующую роль заработной платы.

В-пятых, происходит объективный процесс снижения доли заработной платы в общих денежных доходах населения.

Список этих оснований при желании можно продолжить. Когда люди довольны своей работой, то они и делают ее хорошо. В противном случае, если сотрудники слабо мотивированы, это может проявляться по-разному: увеличивается количество прогулов, появляются «липовые» больничные листы, сотрудники пытаются под разными предлогами позже приходить на работу и раньше с нее уходить, увеличивается количество необоснованных перерывов и задержка на них, много теряется времени на личные разговоры по телефону и решение личных проблем. В этих условиях бюрократизм становится частью повседневной жизни, а у сотрудников не возникает абсолютно никакого желания брать на себя какую-либо ответственность. Все это до боли знакомо сотрудникам наших предприятий.

При разработке различных систем оплаты труда на предприятиях, в том числе и автомобильного транспорта, необходимо решать две взаимосвязанные задачи:

1. Каждая система должна направлять усилия отдельных работников и коллектива в целом на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение работодателю необходимого производственного результата.

2. Каждая система оплаты труда должна предоставить всем работникам предприятия возможность для реализации имеющихся у них умственных и физических способностей, позволять им добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личностей.

Для решения этих серьезных задач оплату труда работников предприятий в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах:

- Во-первых, фонд оплаты труда должен быть тесно увязан с конечными результатами работы предприятия.
- Во-вторых, необходимо обеспечивать непрерывный рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.
- В-третьих, целесообразно сочетать коллективную и индивидуальную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

УДК 656.062(476)

### **Перспективы применения транспортной логистики для управления транспортной системой Республики Беларусь**

Ивуть Р. Б., Янчицкая Я. В., Царенкова И. М.  
Белорусский национальный технический университет

Логистическая наука выступает как дисциплина, включающая в себя закупочную или снабженческую логистику, логистику производственных процессов, бытовую, или распределительную, логистику, транспортную логистику, информационную логистику и ряд других. Новизна логистического подхода заключается в интеграции перечисленных, а также других областей деятельности с целью достижения желаемого результата с минимальными затратами времени и ресурсов путем оптимального сквозного управления материальными и информационными потоками.

Значительная часть логистических операций на пути движения материальных потоков от первичных источников сырья до конечного потребителя осуществляется с применением различных транспортных средств. Благодаря транспорту, логистический процесс товародвижения (начиная от поставщиков сырья и материалов, охватывая различного рода посредников, и заканчивая потребителями готовой продукции) трансформируется в единую технологическую цепь, а транспорт становится неотъемлемой частью единого транспортно-производственного процесса.