

непротиворечивую систему нормативных правовых актов, регулирующих все аспекты этой деятельности. При этом именно форма закона является предпочтительной перед формой указа или декрета. У закона есть важное преимущество: парламентская процедура предполагает обсуждение законопроекта не только на пленарных заседаниях, но и в профильных комиссиях, с привлечением ученых и специалистов. Принятие в двух чтениях позволяет не только организовать общественное обсуждение этого чрезвычайно важного документа, но и максимально учесть высказываемые замечания.

В современном развитом государстве научно-техническая политика приобретает черты стратегии всеобщего развития, подчиняя себе структурную и инвестиционную политику, ориентируя экономическую политику на формирование инновационной модели развития. Если Беларусь намерена двигаться в одном направлении с промышленно развитыми государствами, ей не обойтись без построения национальной инновационной системы. И первым шагом в этом направлении должно стать создание правовой базы. Поэтому очень важно, чтобы Закон «Об инновационной деятельности» был принят своевременно.

УДК 368.12

МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Ильеня Оксана Анатольевна
Научный руководитель – Якубовская Т.Л.
(Белорусский национальный технический университет)

В данной работе акцентируется внимание на важности заинтересованности работников в результатах их труда, проводится анализ мотивационных факторов работников предприятий Республики Беларусь и предлагаются некоторые способы повышения уровня заработной платы – наиболее важного мотивационного фактора.

Трудовая мотивация – это процесс стимулирования отдельного работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей организации, на эффективное выполнение намеченных работ.

Факторы, стимулирующие работников к трудовой деятельности, подразделяются на материальные и нематериальные.

Мне стало интересно, какие из мотивационных факторов наиболее важны для работников предприятий Республики Беларусь. Я провела небольшой социологический опрос и уже первые заполненные вопросники подтвердили, что ситуация в Республике Беларусь в корне отличается от ситуации в западных странах. Наиболее важными мотивационными факторами для работников предприятий Республики Беларусь являются заработная плата, надежность рабочего времени и возможность развития и карьерного роста. В то время как для работников западных предприятий важнейшими факторами оказались интересная работа, высокая оценка выполненной работы, чувство причастности ко всему происходящему в компании, а заработная плата оказалась всего лишь на пятом месте. Это говорит о том, что заработная плата на предприятиях Республики Беларусь не достигла того уровня, при котором работники, удовлетворив свои материальные потребности, будут стремиться к удовлетворению духовных потребностей, что увеличило бы важность для них нематериальных факторов мотивации труда. Именно поэтому, чтобы повысить производительность труда, в первую очередь необходимо повысить заработную плату и лишь затем, усовершенствовать систему нематериальных факторов мотивации труда.

Существует несколько способов повышения уровня заработной платы:

- повышение тарифной ставки первого разряда. В текущем году планируется увеличить тарифную ставку первого разряда на 10 %, т.е. она составит Br77 тыс. По моему мнению, этого не достаточно. Я думаю, что необходимо увеличить тарифную ставку первого разряда до размера минимальной заработ-

ной платы, что без сомнения увеличит заработную плату и упростит работу бухгалтерам, которым зачастую приходится всячески повышать заработную плату работникам, оклад которых не превышает уровень минимальной заработной платы;

- увеличение размеров корректирующих коэффициентов к тарифным ставкам (окладам) низкооплачиваемым категориям работников бюджетной сферы и расширение диапазона их применения;

- уменьшение ставки подоходного налога;

- увеличение межразрядных коэффициентов по мере движения вверх по тарифной сетке.

Однако, я считаю, что вышеприведенные способы повышения уровня заработной платы не на много увеличат эффективность труда работников. А для того, чтобы добиться высокой производительности труда необходимо создать здоровую конкуренцию внутри предприятия. Для этого необходимо разделить заработную плату работников на две составляющие: постоянную и переменную. Пусть, к примеру, постоянная часть будет равняться бюджету прожиточного минимума либо минимальной заработной плате, тогда как переменная часть будет зависеть от проделанной работы. В то же время следует повысить процент фонда заработной платы в доходах предприятия.

Недостаточно высокий уровень мотивации может проявиться в низкой эффективности труда, упущенных благоприятных возможностях, постоянных исправлениях ошибок и недовольстве клиентов. Этого можно избежать, если рабочие задания всех подчиненных будут иметь такие характеристики как значимость работы, возможность роста, возможность контроля.

Высокого уровня производительности труда можно добиться лишь путем одновременного внедрения материальных и нематериальных факторов мотивации труда.