

Гомельской области этот показатель составляет 20,7 млрд. рублей по состоянию на 2011г. Прирост по сравнению с предыдущим годом составил 96,1%. Данный показатель является третьим по величине после г. Минска, Минской и Брестской областей. Общий объем платных услуг в данной отрасли на душу населения по Республике за тот же период составил 25400 рублей, что на 66,9% выше по сравнению с предыдущим 2010 годом.

Как видно из представленных данных отмечается значительный рост платных услуг населению в области физической культуры и спорта.

Список литературы

1. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н. И. Кабушкин.– 8-е изд., стереотип. – М.: Новое знание, 2005. – 336 с.
2. Галкин В.В. Экономика спорта и спортивный Бизнес. / В.В Галкин – М.:Кнорус, 2006 – 320 с.
3. Менеджмент и экономика физической культуры и спорта : Учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальностям 033100 : рек. УМО по специальностям пед. образования / [М.И. Золотов [и др.]]. – 2-е изд., стер. – М.: Academia, 2004. – 426 с.: таб.
4. Еншин, М. М. Спортивный менеджмент и маркетинг: учеб. пособие /М. М. Еншин; Белорусский гос. ун-т физ. культуры. – 2 изд., испр. – Минск: БГУФК, 2005. – 229 с.
5. Котлер, Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер; пер. с англ. – М.: Вильямс, 2008. – 1200 с.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Драгун М.В., преподаватель

Белорусский государственный университет,
г. Минск, Беларусь

Необходимость построения эффективной системы мотивации труда является одной из ведущих задач для предприятий Республики Беларусь. Особую актуальность приобретает эта тема в

периоды экономического кризиса, когда значимость человеческого фактора становится все больше.

В данной статье представим анализ систем мотивации труда белорусских организаций (для анализа выбраны предприятия полиграфической промышленности), а также предложим ряд практических рекомендаций.

В первую очередь разберемся, как обстоит дело на практике, какие методы мотивации труда применяют в белорусских организациях и насколько эффективны эти методы, какие мотивационные факторы доминируют у работников.

Проанализировав коллективные договоры обследуемых предприятий, нами установлено, что в организациях применимы как материальные, так и нематериальные методы мотивации труда, причем, наибольший вес в общей совокупности методов мотивации труда составляют материальные методы (80%), доля нематериальных методов очень мала.

Материальные методы представлены денежными (заработная плата, премии, дополнительные выплаты и компенсации) и неденежными формами (социальный пакет). Отметим, достаточно внушительный социальный пакет в обследуемых предприятиях. Система нематериальной мотивации оказалась значительно менее развитой – это проведение корпоративных мероприятий по определенным праздникам, организация трудовых соревнований, вручение грамот и благодарностей, присвоение почетных званий, занесение на Доску почета.

Результаты социологического опроса позволили определить эффективность данных методов мотивации труда, а также выявить доминирующие мотивационные факторы у работников предприятий.

Так в результате анкетирования нами установлено, что заработная плата является основным мотивирующим фактором, однако фактически получаемое денежное вознаграждение устраивает лишь 27,3% респондентов. Возможностями социального пакета пользуются далеко не все работники, и, как следствие, данный метод мотивации труда является малоэффективным. Формированию здорового морально психологического климата, который важен для 70,0% респондентов, в организациях уделено

недостаточно внимания – применяемые методы организационной нематериальной мотивации (проведение трудовых соревнований, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий) интересны малой доле респондентов. Внимание со стороны руководства и поощрение за труд (в форме вручения грамот и благодарностей, присвоения почетных званий, занесения на Доску почета), важно и значимо для большинства анкетированных, но применяется по отношению к разным категориям сотрудников неравномерно, в частности, руководителей и рабочих чаще поощряют, нежели служащих и специалистов.

Основываясь на результатах проведенного исследования, выделим некоторые пути совершенствования.

Касательно материальной денежной мотивации труда, считаем целесообразным внедрение современных и более эффективных форм оплаты труда, например: *гибких систем оплаты труда* и / или *коллективных систем оплаты труда*. *Гибкие системы оплаты труда*, которые могут быть применены в обследованных предприятиях, это: оплата труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации; оплата труда на основе «плавающих окладов»; система оплаты труда на основе грейдов. *Коллективная система оплаты труда*, строится на том, что размер заработной платы конкретного работника зависит от конечного результата всей команды и его личного трудового вклада.

Говоря о совершенствовании системы мотивации в части предоставляемого социального пакета, рекомендуем следующее – проведение целенаправленной работы администрации по информированию работников о том, как предприятие заботится о них, в какой степени учитываются интересы тех или иных профессиональных групп или отдельных сотрудников. Одним словом, сформировать прозрачную и легкодоступную, в части получения информации, внутриорганизационную систему, способствующую росту удовлетворенности персонала местом работы и предлагаемой системы компенсации.

Путем совершенствования системы нематериальной мотивации труда считаем построение эффективной корпоративной культуры. Такая корпоративная культура должна быть основана на следующих составляющих: миссия предприятия (общая философия

и политика), базовые цели (стратегия предприятия), кодекс корпоративной этики (отношения внутри и вне коллектива), корпоративный стиль. *Миссия* должна четко определить цель и смысл существования предприятия, обеспечить направление и цели развития. *Кодекс корпоративной этики* представляет собой локальный нормативный правовой акт предприятия, регламентирующий процесс взаимодействия сотрудников с различными группами людей. Основная задача *корпоративного стиля* – это формирование у персонала чувства принадлежности к предприятию, чувство гордости за него, одним словом – сформировать коллектив, отличающийся своими законами, правами и обязанностями. Таким образом, корпоративная политика должна обеспечить социальную защищенность и высокий социальный статус персонала предприятия.

Список литературы

1. Драгун, М. В. Мотивация труда в Республике Беларусь / М. В. Драгун – Saarbrücken.: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2013. – 54 с.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / А.П. Егоршин : ИНФРА-М, 2011. – 378 с.
3. Опрос исследовательского центра HeadHunter Беларусь и проекта РАБОТА.TUT.BY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://finance.tut.by/news396406.html> – Дата доступа : 24.04.2

УДК 316.342.2

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА СТРАН С ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКОЙ

Дроздович Л.И., канд.экон. наук, доцент

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Многогранность и многообразие факторов экономического роста национальной экономики в совокупности обуславливает появление