

мышленности и число лиц, занятых научными исследованиями и разработками на 10 тыс. занятого населения;

4) значительное превышение предельно допустимых значений по объемам сброса загрязненных сточных вод, выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников.

Полученные результаты говорят о необходимости принятия мер по повышению экономической устойчивости регионов. В силу ограниченности перечня индикаторов данная методика не позволяет увидеть угрозы, возникающие в разных отраслях экономики.

Литература

1. Инновационные преобразования как императив устойчивого развития и экономической безопасности России / В. К. Сенчагов, Ю. М. Максимов, С. Н. Митяков [и др.]; под ред. В. К. Сенчагова. – Москва: Анкил, 2013. – 668 с.

УДК 331.101.39

МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Драгун М.В., преподаватель кафедры международного менеджмента

Белорусский государственный университет
г. Минск, Беларусь

В современных условиях хозяйствования предприятий представляется особенно важным совершенствование системы мотивации труда персонала. При этом важнейшей составляющей данного процесса является текущая диагностика системы стимулирования труда.

Разработанная нами методика диагностики системы мотивации труда персонала. включает формирование «желаемой» и «действующей» систем мотивации труда на отечественных предприятиях и состоит из четырех этапов. При этом, «желаемая» система мотивации труда представляет собой такое соотношение

материальных и нематериальных методов стимулирования труда, при котором, по мнению самих работников, их труд максимально производителен. «Действующая» система мотивации труда – урегулированное локальными нормативными правовыми актами, соотношение материальных и нематериальных методов стимулирования труда, оцененное персоналом предприятия с точки зрения удовлетворенности ими.

Первый этап – это формирование «желаемой» системы мотивации труда. На данном этапе проводится опрос персонала предприятия, в котором работникам предлагается проранжировать факторы мотивации труда по степени важности для них. Ранжируемые факторы мотивации труда классифицируются на четыре группы: денежные, неденежные, организационные и моральные. В основу предлагаемой нами классификации положена теория двух факторов Фредерика Герцберга [1], суть которой заключается в том, что на то как работник выполняет свои обязанности оказывают влияние две группы факторов: факторы условий труда и мотивирующие факторы. При этом, отличительной чертой данной методики является то, что перечень мотивационных факторов формируется нами на основании актуального мирового и отечественного опытов, результатов предыдущих исследований авторов, особенностей конкретного предприятия.

Вторым этапом разработанной нами методики является изучение действующей, регламентированной локальными нормативными правовыми актами (далее ЛНПА) системы мотивации труда в организации. Для этого проводится анализ всех ЛНПА предприятия, направленных на регулирование процесса стимулирования труда персонала; систематизируются все применяемые методы в зависимости от их содержания и направленности.

Третий этап основан на оценке персоналом существующей системы мотивации труда. Он предполагает проведение опроса коллектива предприятия на предмет удовлетворенности методами стимулирования труда, применяемым по отношению к ним. Для этого разрабатывается опросный лист, в котором отражаются все утвержденные в организации методы мотивации труда. Результаты

обработки полученных данных позволяют сформировать «действующую» систему мотивации труда.

Четвертый этап завершающий, предусматривает сопоставление «желаемой» и «действующей» систем мотивации труда на основе разработки итоговой диаграммы. В процессе данного этапа проводится анализ полученных результатов, определяются сильные и слабые стороны, разрабатывается план дальнейших действий.

Таким образом, предложенная нами методика дает возможность систематизировать информацию о состоянии системы мотивации труда на предприятии в целом. На основании полученных данных представляется возможным в дальнейшем разработать основные направления развития стимулирования труда в организации.

Список литературы

1. Herzberg F., One more time: How do you motivate employees // Harvard Business Review, 1987, September – October, 5-16 (Reprint 87507).

2. Егоршин А.П., Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие 3-е изд., перераб., и доп., М., 2011.

УДК 476.249

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ КАК ИНСТРУМЕНТ СИСТЕМНЫХ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Дроздович Л.И. канд. экон. наук, доцент
кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

В структуре национальной экономики малые предприятия (МП) занимают важнейшее место. Это обусловлено тем, что МП обладают особыми преимуществами, в числе которых создание дополнительных рабочих мест и ориентация на региональный рынок, быстрая окупаемость капитальных вложений, вовлечение приватизиро-