

На формирование и внедрение механизма стимулирования инновационного поведения оказывают влияние объективные и субъективные факторы. К объективным относятся: противоречие старого и нового (инновации нарушают сложившуюся систему отношений и требуют изменения действующей организационной структуры); сложность и комплексность (при подготовке и внедрении механизма стимулирования инновационного поведения необходимо проводить сбор и анализ информации по различным качественным показателям, а также проводить изменения значительного числа организационных связей); ограниченность развития государственных органов, организаций. К субъективным факторам относятся: недостаточная компетентность (отдельные работники не имеют необходимого объема знаний и не готовы работать в новых условиях); низкий уровень интеграции теории и практики инновационной деятельности (научные разработки в области инноваций не находят должного внимания со стороны руководителей).

Система инновационной деятельности строится с учетом ряда социальных и психологических процессов: лояльность; эмоциональное выгорание; удовлетворенность работой; социально-психологический климат; трудовые конфликты; идентификация и вовлеченность; уровень информированности кадров. Для обеспечения надежности и результативности функционирования системы активизации инновационной деятельности разрабатывается перечень показателей социально-психологических процессов [4].

Процесс формирования механизма стимулирования инновационного поведения управленческих кадров складывается из следующих этапов: создание организационной среды; методическое обеспечение; синтез и апробация механизма.

Таким образом, формирование механизма стимулирования инновационного поведения управленческих кадров целесообразно проводить в соответствии с вышеописанными этапами, применяя методы мониторинга, диагностического обследования, интенсификации процесса стимулирования инновационного поведения, анализа инновационной политики. Наличие определенного, отлаженного механизма стимулирования инновационного поведения управленческих кадров является одним из важнейших факторов, влияющих на их инновационную активность.

Л и т е р а т у р а

1. Кокурин, Д. Инновационная деятельность / Д. Кокурин. – М.: Экзамен, 2001. – 576 с.
2. Фещенко, В. Управление инновационным потенциалом человеческого капитала предприятия и методы его оценки / В. Фещенко, Н. Щеликова // Вестник Брянского государственного университета. – 2011. – № 3. – С. 199–204.
3. Конишева, Е. Системный подход к анализу инновационного потенциала предприятия / Е. Конишева // Бизнес, менеджмент и право. – 2007. – № 3. – С. 134–136.
4. Крупина, Н. Инновационный потенциал трудовых ресурсов организации и его оценка / Н. Крупина, Н. Бартова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2010. – № 3. – С. 20–26.



ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ МАТРИЦА КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА

Долинина Т.Н.,

кандидат экономических наук, доцент,

Белорусский государственный технологический университет, г. Минск

Анализ статистических данных позволил выявить следующие социальные проблемы оплаты труда наемных работников, существующие в Республике Беларусь: низкий уровень заработной платы в сравнении с развитыми странами и наличие экономической бедности; недостаточная дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным признакам на фоне высокой дифференциации по промышленным производствам и видам экономической деятельности; слабая мотивация работников к труду и высокая текучесть рабочей силы; государственный патернализм, подрывающий эффективность заработной платы как экономического инструмента.

К экономическим проблемам оплаты труда относятся: нерациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы; сильная зависимость заработной платы от наличия в организации рентных доходов, связанных с имеющимся доступом к природным.

технологическим, административным или иным ресурсам, объем которых ограничен; задержки с выплатой заработной платы.

Если углубить анализ обозначенных проблем, то несложно заметить, что из каждой из них вытекает множество других производных проблем и противоречий, связанных с нарушением принципов социальной справедливости, недоучетом региональных особенностей, условий труда, различий между бюджетной сферой и реальным сектором экономики и многих других, в свою очередь являющихся причинами целого ряда негативных последствий, деструктивных для будущего страны. В связи с этим необходимо обращение к рассмотрению системы оплаты труда в Республике Беларусь, породившей массу проблем.

Механизм формирования заработной платы наемных работников в период трансформации экономической системы имеет особенности, связанные с кризисным состоянием экономики, ее вступлением в стадию расширенного воспроизводства, а также недостаточной сформированностью рыночных институтов. Белорусская модель оплаты труда, претерпевшая за последние четверть века существенные метаморфозы, вобрала в себя все проблемы и противоречия функционирования государства в постсоветском периоде, и сегодня ее неэффективность отмечается многими отечественными экономистами. Вместе с тем в отечественной науке и практике отсутствуют подходы, позволяющие системно диагностировать проблемы действующей модели оплаты труда.

Предлагаемый нами подход к оценке эффективности национальной модели оплаты труда предполагает выполнение институционального анализа, предусматривающего взаимосвязанное рассмотрение всех звеньев системы управления оплатой труда с точки зрения обеспечения ими условий для выполнения воспроизводственной (ВФОТ), компенсирующей (КФОТ), регулирующей (РФОТ), стимулирующей (СФОТ) функций, функции обеспечения социальной справедливости (СцФОТ) и обеспечения конкурентоспособности (ОКФОТ). При этом эффективность модели оплаты труда предлагается исследовать сквозь призму функций управления (целеполагание, прогнозирование и планирование, организация, мотивация, контроль) по уровням управления или звеньям системы управления оплатой труда (государственное регулирование, коллективно-договорное регулирование, внутрифирменное управление). Институциональный анализ целесообразно выполнять в соответствии с логикой институциональной матрицы управления оплатой труда, фрагмент которой представлен в таблице.

Таблица

Институциональная матрица управления оплатой труда (фрагмент)

Уровень управления	Функция управления	Инструментарий реализации функций управления				
Государственное регулирование	Целеполагание	1. Формирование государственной политики оплаты труда		Функции процесса оплаты труда		
	Прогнозирование	2. Прогнозирование заработной платы в национальной экономике				
	Организация	1.1. Установление продолжительности рабочего времени 1.2. Нормативно-методическое обеспечение нормирования труда 1.3. Установление минимальной заработной платы 1.4. Установление порядка индексации заработной платы 1.5. Единая тарифная система оплаты труда в бюджетной сфере			ВФОТ	
			2.1. Нормативно-методическое обеспечение аттестации рабочих мест по условиям труда 2.2. Государственные гарантии увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных			КФОТ
					3.1. Регулирование рынка труда 3.2. Установление порядка заключения трудовых договоров и контрактов	
			4.1. Механизмы стимулирования работников в бюджетной сфере 4.2. Нормативно-методическое обеспечение формирования внутрифирменных моделей оплаты труда			
					5.1. Установление государственных гарантий в оплате труда 5.2. Нормативно-правовое обеспечение функционирования системы социального партнерства	
		6.1. Прямое бюджетирование затрат на оплату труда в госсекторе 6.2. Нормативно-методическое обеспечение бюджетирования затрат на оплату труда в коммерческих организациях				ОКФОТ
	Мотивация		1. Научное сопровождение управления оплатой труда 2. Подготовка специалистов по организации труда и его оплаты 3. Создание стимулов для лиц, принимающих решения			
	Контроль	1. Нормативно-методическое обеспечение ведения бухгалтерского и статистического учета 2. Нормативно-методическое обеспечение ведения мониторинга оплаты труда				

Нам представляется, что реализация разработанного подхода позволит выявить основные проблемы и противоречия системы управления оплатой труда в Республике Беларусь и определить направления ее корректировки.

АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Драгун М.В.,

Белорусский государственный университет, г. Минск

В Республике Беларусь уделяется много внимания вопросам мотивации труда: проводятся научные исследования как теоретического, так и прикладного характера; принят ряд нормативно-правовых актов, регулирующих данный аспект деятельности организаций; осуществляется обучение специалистов в данной области; проводятся курсы, семинары и др. Рассмотрим, как же дело обстоит на практике, какие методы мотивации труда применимы в белорусских организациях, что мотивирует работников предприятий в большей мере, в какой степени эффективны методы мотивации труда, действующие в организациях. Для того чтобы ответить на эти вопросы, нами было проведено исследование систем мотивации труда нескольких полиграфических предприятий Республики Беларусь.

Анализ и изучение коллективных договоров показал, что на предприятиях применимы как материальные, так и нематериальные методы мотивации труда, причем наибольший вес в общей их совокупности методов составляют материальные (80%), доля нематериальных очень мала.

Материальные методы представлены денежными и неденежными формами. Важно отметить, что в исследуемых организациях достаточно внушительны набор неденежных форм мотивации (социальный пакет). Это возможность получения образования, оплата медицинской страховки и путевок на лечение, наличие здравпункта, предоставление общежития, создание ЖСК (жилищно-строительных кооперативов), возможность пользоваться автотранспортными услугами, оплата мобильной связи. Нематериальная мотивация труда включает как организационные, так и моральные методы.

Таким образом, в ЛНПА исследуемых организаций закреплена ряд методов материальной и нематериальной мотивации. Для того чтобы определить, насколько они эффективны, нами было проведено анкетирование персонала исследуемых предприятий.

Согласно данным опроса, заработная плата является основным мотивирующим фактором для сотрудников исследуемых организаций. Причем уровень денежного вознаграждения фактически одинаково значим как для рабочих (99,0%), так и для руководителей (90,0%). Большинство опрошенных также мотивирует внимание со стороны руководства к результатам трудовой деятельности. Отметим, что для рабочих похвала за достижения в труде оказалась важнее, чем для всех остальных категорий работников (92,0% рабочих). Здоровый морально-психологический климат значим для более 70,0% респондентов. Отличным стало отношение работников разных категорий к социальному пакету: для 89,0% руководителей и 34,0% рабочих важен данный мотивационный фактор.

Обобщив результаты анкетирования касательно эффективности применяемых методов мотивации труда в обследуемых организациях, можно сделать следующие заключения. Фактически все методы мотивации труда малоэффективны. Так, размер заработной платы устраивает в целом лишь 27,3% опрошенных работников. Менее всего довольны своим денежным вознаграждением рабочие (15,0%). Возможностями социального пакета пользуются в большинстве своем только руководители, доля остальных работников крайне мала. Вследствие этого неденежная материальная мотивация, применяемая в обследуемых организациях, также малоэффективна, поскольку ориентирована только на руководящих работников. Проводимые в организациях корпоративные мероприятия (культурные, спортивно-оздоровительные) вызывают интерес только у 45,0% рабочих, остальные категории работников либо действуют в них без всякого удовольствия (по необходимости).