

## СОВРЕМЕННЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ ТРУДА

**Тихоновская Ю. О.**

УО «Полесский государственный университет»

г. Пинск, Республика Беларусь

Оптимизация соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы выступает ключевым фактором развития экономики и повышения уровня жизни населения. Только при оптимальном соотношении этих показателей создаются стимулы для роста производительности труда и формируется надежный и стабильный источник повышения реальной заработной платы [1].

Анализ показателей производственно-экономической деятельности показывает, что в организациях имеет место повышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что сигнализирует о необходимости поиска путей к обеспечению социально и экономически устойчивого роста заработной платы. В связи с этим актуализируется потребность поиска адекватных управленческих подходов, позволяющих разработать необходимые системы и механизмы управления. Одним из приоритетных направлений при этом становится мотивация работников.

Исходя из проведенного анализа методов мотивации труда в организациях, можно определить следующее:

1. Превалирующее большинство стимулов – это материальные, приблизительно 70 % от общего состава применяемых мотиваторов, в т. ч. 40 % – денежные и 30 % – неденежные; остальные 30 % – нематериальные механизмы.
2. Система стимулирования труда в организациях четко и последовательно следуют действующему законодательству. В организациях осторожно относятся к кардинальным переменам, способным повлечь за собой серьезные изменения труда всего коллектива.
3. Уровень мотивации персонала невысокий – сотрудники работают с низкой самоотдачей.
4. Имеет место превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что говорит о необходимости принятия мер, направленных на усиление мотивации труда, совершенствования организации производства, труда и управления.

Очевиден факт того, что действующая схема мотивации труда в организациях негибка. Необходима динамичная и гибкая система сти-

мулирования труда, находящаяся в тесной взаимосвязи с ключевыми показателями производственно-экономической деятельности предприятия, внешними факторами [2].

Проявление повышенного интереса к осуществлению целенаправленной социальной политики вызвано тем, что реализация организацией социально ответственной политики способствует не только росту уровня доверия к ней партнеров, органов государственной власти, но и повышению конкурентоспособности на рынке товаров и услуг, привлечению инвесторов и т. д. Прослеживается связь между привлекательностью организации для работников и наличием реализуемых ею программ корпоративной социальной ответственности.

Концепция всеобщего благосостояния все больше связывается с глобальными концепциями безопасного развития человечества, сохранения окружающей среды, социальной защиты рабочих, экологизация производства, имплементация которых является одним из приоритетных направлений деятельности мирового сообщества на разных экономико-политических уровнях [3].

В Республике Беларусь эти процессы находятся на начальном этапе, постепенно развиваются. Для большинства европейских стран и стран с развитой экономикой это становится одним из обязательных стандартов бизнеса. Поэтому корпоративная социальная ответственность начинает играть важную роль в обеспечении конкурентоспособности, изменения уровня конкурентоспособности определяются источниками конкурентных преимуществ, а именно качеством изменений в процессах внешней и внутренней среды компании.

Таким образом, можно говорить о зарождении новой парадигмы общественного взаимодействия, построения новых бизнес-стратегий, новых механизмов мотивации и стимулирования труда в организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Жуков, А. Л. Современные подходы к реализации основных функций заработной платы / А. Л. Жуков // Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / под ред. проф. И. Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2017. – С. 180-198.
2. Драгун, М. В. Анализ мотивации труда на белорусских предприятиях / М. В. Драгун // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVI Междунар. науч. конф., Минск, 23 окт. 2015 г. В 3 т. Т. 2 / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: А. В. Червяков [и др.]. – Минск, 2015. – С. 96-97.
3. Баюра, Д. О. Организационно-экономический механизм управления корпоративной социальной ответственностью в условиях глобализации / Д. О. Баюра // Теория и практика управления. – 2012. – № 1. – С. 65-69.