

риальных ресурсов. Большим недостатком в организации работ по ресурсосбережению является также отсутствие должного контроля, анализа и детального планирования этих работ по необходимым срокам и объемам выполнения.

Для улучшения повторного использования материальных ценностей, а также утилизации лома черных и цветных металлов необходимо на каждом предприятии создать замкнутые производственные структуры, специализирующиеся исключительно на этих процессах со своим хозрасчетным механизмом. Такими структурами могут быть как самостоятельные специализированные участки, так и малые предприятия. Эти участки должны иметь самостоятельный, обособленный от основного предприятия учет и расчетные или текущие счета. Важнейшим элементом деятельности этих структурных подразделений является то, что их планы повторного использования должны быть четко увязаны во времени с отработкой промышленных запасов и в максимальной мере учитывать потребность основного предприятия во вторичных ресурсах.

Список использованных источников

1. *Гавриленко, В. А.* Экономический анализ деятельности промышленных предприятий: монография / В. А. Гавриленко. – Донецк: ДВНЗ «ДонНГУ», 2009. – 353 с.

2. Зарубежный опыт рационального использования вторичных материальных ресурсов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://msd.com.ua/obo-vsem/zarubezhnyj-opyt-racionalnogo-ispolzovaniya-vtorichnyh-materialnyh-resursov/>. – Дата обращения: 25.05.2016.

А. С. Квилинский

Познань

А. В. Мешков, П. А. Новикова

Донецк

ИННОВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В современной экономике на передний план выходит проблема мотивирования сотрудников на предприятиях – нахождения новых способов стимулирования персонала к выполнению своих обязанностей для улучшения благосостояния организации, а также благо-

состояния самих работников. Актуальность проблемы заключается в том, что инновационные подходы к мотивации наиболее часто связаны с нематериальными способами стимулирования сотрудников и бывают очень эффективными и не особо затратными для предприятия. Руководители компаний различного размера, направления деятельности, масштаба прибыли приглашают консультантов по тимбилдингу, корпоративной этике и мотивации для повышения уровня мотивации в организации нестандартным способом, что при правильной организации приводит к существенному экономическому результату.

Определяющий вклад в разработку проблемы мотивации труда внес Абрахам Маслоу, создав логическую последовательность приоритетов потребностей личности [1]. Идеи Маслоу получили дальнейшее развитие в трудах таких исследователей, как К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, Д. Аткинсон, Д. Маккиллен и др. Среди отечественных ученых проблемой мотивации занимались В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, В. Г. Подмарков, И. Ф. Беляева, М. И. Круглов, Ж. Т. Тощенко и др. Также заслуживают внимания работы зарубежных и отечественных ученых, разрабатывающих инновационные подходы к развитию мотивационной составляющей как основы современного социального управления, а именно П. Ф. Друкера, В. И. Герчикова, В. С. Магуна, Э. А. Уткина и др. Однако, несмотря на широкий круг теоретических исследований и накопленный практический опыт в теории и практике мотивации, остается ряд аспектов, рассмотренных недостаточно полно. Данный факт выступил основанием для определения цели данной статьи, которой является развитие инновационных подходов в мотивации персонала предприятия в современных условиях хозяйствования.

Уровень мотивации персонала зависит от пяти базовых факторов: заработной платы и премиальных, социальных льгот и преимуществ, результативности деятельности, возможностей карьерного роста, взаимоотношений с коллективом. Рассмотрим каждый из этих факторов в отдельности и выявим степень их влияния на уровень мотивации работника (таблица 1) [2; 3].

Многие предприятия ориентируются на удовлетворение факторов, которые не зависят напрямую от повышения заработной платы и премий, а идут по пути нематериального стимулирования, что приводит к колоссальному повышению эффективности труда.

Степень влияния факторов на уровень мотивации персонала

Фактор влияния	Составляющие элементы	Механизм влияния
Заработная плата и премиальные	<ul style="list-style-type: none"> • основная заработная плата; • дополнительная заработная плата; • прочие компенсационные выплаты (премии, командировочные и т. д.) 	Традиционно, сотрудник, устраиваясь на работу, в первую очередь ориентируется на обещанный размер оплаты труда, взвешивает, достаточно ли этой суммы на обеспечение собственных потребностей, а также адекватна ли оплата тому уровню работ, которые будет необходимо выполнять
Социальные льготы и преимущества	<ul style="list-style-type: none"> • страховка; • медицинская помощь; • декретная и отпускная политика 	Любой сотрудник заинтересован в том, чтобы компания понимала, что люди отличаются от механизмов и требуют отдыха и уверенности в своей безопасности и защите своих прав
Результативность деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • благоприятный эффект на общество в целом или отдельную его группу; • выход на новый уровень деятельности 	Каждый процесс несет за собой определенный результат, и когда данный результат понятен и благодетелен для окружающих, человеку хочется приносить пользу снова
Возможность карьерного роста	<ul style="list-style-type: none"> • повышение; • стажировки, курсы повышения квалификации, тренинги 	Длительная и эффективная работа должна поощряться не только премиями и похвалой, но и давать перспективы дальнейшего развития
Взаимоотношения с коллективом	<ul style="list-style-type: none"> • взаимоуважение; • взаимопомощь, дружеские взаимоотношения 	Весьма важно, чтобы трудящийся имел желание и стремление находиться на рабочем месте, благодаря позитивному микроклимату в коллективе

Так, например, Уолт Дисней еще в середине прошлого века понял важность инновационного подхода к мотивации. Он диагностировал высокий уровень динамики кадров в прачечных при его отелях из-за сложности и непрестижности данного вида деятельности. Для решения проблемы был использован инновационный подход к мотивации, а также апелляция к самолюбию сотрудников. В итоге, прачечные были переименованы в текстильные службы. Как результат, сотрудники прачечной стали чувствовать себя частью целого отдела и недовольство работой значительно уменьшилось.

Другим примером инновационного подхода к мотивации является компания ВВН, в которой, кроме тривиальных методов повышения мотивации менеджеров, используется мотивационный инструмент под названием «Черепашка forever». Региональному менеджеру, подопечные которого по итогам месяца продемонстрировали наихудший результат работы, публично вручается живая черепаха с подробной инструкцией ухода за ней. В течение следующего месяца сотрудник должен, параллельно с основными задачами, следить за ней без права передачи обязанностей кому-либо другому. Мотивацией является не столько факт ухода за животным, сколько факт публичной передачи данной ответственности.

После анализа более 50 различных инновационных подходов к мотивации были систематизированы основные принципы, на которых следует основываться прогрессивным управленцам:

1. Простота мышления (Simple thinking) – грамотный менеджер должен превратить поиски решения проблемы совершенствования мотивации в своеобразную игру, так как самое эффективное решение чаще всего лежит на поверхности.

2. Думай, как иностранец, (Think like a westerner) – если нет возможности придумать что-то свое, уникальное, обратитесь за помощью к зарубежному опыту, там скорее всего уже сталкивались с данными проблемами и нашли прогрессивное решение.

3. Поставь себя на место подопечного (Try somebody's shoes on) – высокую пользу приносит кратковременное выполнение руководителем функций подчиненных, что позволяет максимально эффективно выявить причины недовольства руководством и помогает понять, как правильно мотивировать данную группу людей.

4. Не бойся выглядеть глупым (Do not be afraid to look silly) – обычно наиболее прогрессивные идеи происходят из самых нестандартных и, местами, нелепых идей.

Комплексное использование приведенных принципов, наряду с применением традиционных подходов, позволит максимально эффективно управлять персоналом на предприятиях и добиваться достижения основных целей организации.

Список использованных источников

1. *Маслоу, А. Г.* Дальние пределы человеческой психики / А. Г. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 430 с.
2. *Старобинский, Э. Е.* Как управлять персоналом / Э. Е. Старобинский. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 384 с.
3. *Хэмфриз, Д.* Как управлять людьми на работе: Практическое пособие по руководству / Д. Хэмфриз. – Челябинск: «Урал LTD», 2010. – 208 с.

В. М. Ковальчук

Республика Беларусь, Бобруйск

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БОБРУЙСКОГО ФИЛИАЛА БГЭУ НА ПЕРИОД 2016–2020 ГОДОВ

Бобруйский филиал Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее – БФ БГЭУ) – единственное государственное учебное заведение экономического профиля в регионе. За 19 лет филиал внес весомый вклад в процесс становления экономики региона, подготовив более 5 тысяч высококвалифицированных специалистов для всех отраслей народного хозяйства в регионе и стране. За эти годы в филиале распределялись 100 % выпускников бюджетной формы обучения. За пятилетний период по данным служб занятости региона с проблемами трудоустройства столкнулось не более 1 % выпускников филиала. Перспектива в потребности кадров экономического профиля региона не изменится, в первую очередь, из-за того, что в период 2016–2020 гг. пенсионного возраста достигнет порядка 748, 4 тыс. населения при 465,6 тыс. молодежи, вступающих в активную трудовую деятельность.

Динамику набора студентов на все его формы получения образования в главной степени будет определять демографическая ситуация, которая свидетельствуют, что в период 2016–2020 гг. число выпускников учреждений общего среднего образования (ОСО)