

На размер добавленной стоимости оказывает существенное влияние прямые и косвенные экономические эффекты. К прямым экономическим эффектам относят: снижение издержек функционирования рыночного механизма (транзакционных издержек), снижение «цены легальности» – затрат на выполнение бюрократических процедур, связанных с регистрацией предприятия, затрат, связанных с продолжением деятельности в рамках закона, с внедрением контрактных процедур, поиска партнеров, установление связей с партнерами и т.д.; снижение трансформационных издержек в экономической деятельности (улучшение производительности труда); элиминирование искажений экономических стимулов работы системы до внедрения изменений; элиминирование искажений экономических стимулов работы системы до внедрения изменений; снижение организационных издержек субъектов рынка вследствие внедрения информационной поддержки управленческих изменений.

К косвенным эффектам необходимо отнести: новая выгода, получаемая экономическими субъектами от управленческих изменений, не существовавшая ранее, формализация отношений между элементами сети, обратные связи; синергия, получаемая в результате взаимодействия субъектов.

Литература:

1 Coase, R. The Nature of the Firm / R. Coase // *Economica*. – 1937. – Vol. 4, № 16. – P. 386–405.

К.И. Шмыгуи

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь
(Республика Беларусь, Минск)*

СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

Современный кадровый менеджмент фактически сконцентрирован на решении одной задачи – наращивании кадрового потенциала организации для того, чтобы реализовать ее бизнес-стратегию. В рамках решения этой задачи определяются способы и методы привлечения,

удержания и повышения эффективности трудовой деятельности работников. Работник, обладающий высокой квалификацией, имеет возможность выбирать из нескольких предложений, близких по уровню заработной платы и содержанию работы.

Целью исследования является анализ стимулирования и мотивации персонала как фактора повышения конкурентоспособности кадрового потенциала организаций.

Построение четко организованной, прозрачной системы мотивации и стимулирования труда персонала во многом будет способствовать привлечению высококвалифицированных кадров в организацию, создаст работоспособную команду из специалистов высокого профессионального уровня, способную достичь поставленных перед организацией целей.

Эффективность инновационного развития организаций в значительной степени определяется интеллектуальным потенциалом персонала, который обусловлен не только его квалификацией, но и мотивацией. Большое значение для повышения конкурентоспособности персонала организаций имеет совершенствование системы управления персоналом, разработка системы мотивация и стимулирование труда.

Для анализа по данному направлению были разработаны анкеты и проанализированы с использованием метода экспертных оценок. Анкетирование проводилось среди работников государственных органов и иных организаций по отношению к вопросам стимулирования и мотивации персонала.

Для определения степени действия на работника моральных и материальных стимулов респондентам было предложено ответить на следующие вопросы: «В какой степени действует на Вашу трудовую активность материальное стимулирование?»; «В какой степени действует на Вашу трудовую активность моральное стимулирование?»; «В какой степени действуют на Вашу трудовую активность меры административного воздействия?».

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

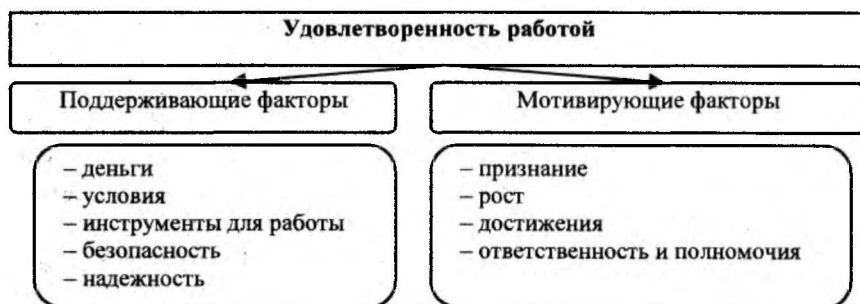
– материальное стимулирование оказывает существенное влияние на трудовую активность работников аппарата управления. Это может быть связано с неудовлетворенностью большей части персонала уровнем заработной платы;

– моральное стимулирование оказывает меньшее воздействие на работников аппарата управления, чем материальное стимулирование, однако 62,9 % респондентов отмечают его существенное влияние на эффективность выполняемой работы;

– у всех категорий опрошенных сильны социальные привязанности работников как к работе в своей организации (причастность), так и в отношениях с коллегами. Это свидетельствует о высоком корпоративном имидже в организациях.

В целом результаты анкетирования, проведенного среди персонала государственных органов и организаций, свидетельствуют о низком уровне стимулирования и мотивации персонала. Зная, к какому поведенческому типу относятся подчиненные, линейный руководитель может правильно расставить акценты при разъяснении не только системы мотивации, но и любых других изменений, происходящих в организации.

Удовлетворенность работой – результат соотношения мотивирующих и поддерживающих факторов, что отражено на рисунке. Вместе с тем, прежде чем выстраивать систему мотивации, имеет смысл сначала устранить демотивирующие факторы, возможно присутствующие в организациях. Работа по совершенствованию системы мотивации не может быть полноценной, если не учитываются настроения и пожелания если не всех работников, то хотя бы ключевых, наиболее ярких представителей коллектива, неформальных лидеров.



Факторы, определяющие удовлетворенность работой

Примечание – Источник: [1].

Таким образом, анализ полученных результатов позволит скорректировать систему стимулирования и мотивации персонала организаций, сделать ее более жизнеспособной и адекватной мотивационным ожиданиям персонала, а также выводы, сделанные по результатам анкетирования, приведут к повышению производительности и эффективности труда как управленческого персонала на 7,5–11 %, так и иных категорий персонала на 10–15 %.

Следует отметить, что анализ существующих систем мотивации персонала показал также необходимость совершенствования инструментов нематериальной мотивации, так как внедрение новых элементов мотивации будет способствовать организационной лояльности, преданности общему делу, ответственности и как следствие желанию работать с большей отдачей. В соответствии с этим необходимо: постоянно улучшать сферу профессиональной деятельности работника; расширить социальный пакет с учетом возможностей учреждения и предоставить выбор подходящих льгот для сотрудника; улучшить качество мероприятий по досугу персонала; дать возможность воплощать творческие начинания работников, направленные на повышение эффективности труда; планировать карьерный рост.

Литература:

1 Борисова, Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников [Электронный ресурс] / Е. Борисова, Е. Громова // Энциклопедия по трудоустройству «Rabotka.ru». – 2015. – Режим доступа: http://www.rabotka.ru/staff_motivation/st4.php – Дата доступа: 23.11.2015.

К.И. Шмыгун, И.Ю. Фурманов

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь
(Республика Беларусь, Минск)*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

При формировании в Республике Беларусь современных рыночных отношений существует проблема применения различных видов