

СУБЗОНА СВОБОНОЙ ТОРГОВЛИ НА ТЕРРИТОРИИ НАЦИОНАЛЬНОГО АЭРОПОРТА «МИНСК»

Предлагается вариант организации субзоны свободной торговли (ССТ) «Шеметово», который предусматривает учреждение неограниченного количества предприятий-инвесторов любого размера в форме открытых либо закрытых акционерных обществ, в состав акционеров которых будут входить инвестор-резидент учреждаемого предприятия, предпочтительно с контрольным пакетом акций, администрация СЭЗ «Минск» со вкладом в виде земельного участка, на котором будет располагаться предприятие и Республиканское унитарное предприятие «Национальный аэропорт «Минск» в размере стоимости здания (в случае, если у резидента возникнет необходимость использования здания, принадлежащего РУП «Национальный аэропорт «Минск»).

Можно предложить резидентам ССТ следующий набор льгот: освобождение от НДС, лицензирования, квотирования и таможенных пошлин на продукцию, реализуемую за пределы территории РБ.

Ермалович Л.П.
БГУ (Минск)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В связи с переходом многих предприятий к новым формам собственности перед руководителями высшего и среднего звена, которые пришли из среды специалистов и, особенно, инженерно-технического состава, возникают проблемы в области организации управления вообще и персоналом в частности. Подобных проблем достаточно и для действующих предприятий государственной формы собственности. К таким проблемам следует отнести:

- осознание значимости управленческих знаний и навыков;
- осознание необходимости самообразования в области управления;
- осознание важности специализированного управления персоналом с целью использования потенциала работников.

Эти проблемы чаще проявляются в среде руководителей вышедших из технических и инженерных работников, которые считают управленческие навыки необязательными. Опираясь в процессе принятия решений на технические знания вместо управленческих, такие руководители, как правило, не умеют организовать работу подчиненных, выполняют сами большой объем неспрямых обязанностей.

Добившись успеха, как специалист, многие руководители оказываются не готовы к радикальному изменению характера своей работы. По-прежнему многие считают, что власть любого

ранга автоматически придает нужный вес и авторитет лицу, занимающему определенный пост. В результате гипертрофированное самомнение, не допускающее никаких колебаний в отношении собственной компетентности. Понимание того, что атрибуты власти дают лишь возможность проявить свои способности, а не наделяют ими, поможет избавиться от излишней амбициозности и в результате приведет к повышению эффективности.

Это приводит к мысли о необходимости усиленного внимания к профессиональной подготовке и переподготовке руководителей всех уровней.

В процессе обучения будущих и действующих руководителей также нельзя оставить без внимания и такую проблему как осознание важности создания справедливой системы вознаграждения, соответствующей служебной иерархии в организации и качеству выполняемой работы. В сознании многих руководителей прочно укоренились первоначальные концепции мотивации, применявшиеся в течение долгих лет, т.к. они просты и прагматичны. При этом они забывают о современном уровне развития работников и необходимости дифференцированного подхода к ним.

Справедливая система вознаграждения взаимосвязана с оценкой деятельности работника. Сложность оценки заключается в соблюдении основного требования, предъявляемого к оценке – это объективность со стороны оценивающего, чаще всего руководителя. Она не должна основываться на личном отношении к работнику.

Оценка результатов деятельности имеет мотивационные функции, показывая работнику уровень льгот и вознаграждений на которые он может претендовать. По ее результатам осуществляется корректировка системы оплаты труда, предоставляются нематериальные льготы, осуществляются служебные перемещения.

Ерофеева О.Н.
БГЭУ (Минск)

ОПЛАТА ТРУДА В МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

В теориях мотивации значительную роль играет вознаграждение. В первую очередь оно ассоциируется с получаемой заработной платой. Оплату за труд работник воспринимает абсолютно (как некоторую сумму денег) и относительно. Размер зарплаты в этом случае соотносится:

1. с тем, что получают другие сотрудники;
2. с «чертой бедности» и социальным прожиточным минимумом (достаточно ли денег для поддержания физического существования, содержания семьи, развития личности, образования, сбережений и т. д.);
3. с собственной оценкой своих качеств (то есть соответствие вложениям в формирование человеческого капитала);
4. с поступлениями от других источников доходов (имеет ли смысл работать вообще).