

Некоторые работодатели в поисках нестандартных методов оценок идут дальше. К примеру, используют технику "считывания человеческой ауры". Именно таким способом в свое время отбирал соискателей руководитель одного из подразделений швейцарского химического концерна. После интервью начальник садился в кресло кандидата, несколько минут "погружался" в его мир, а потом выносил решение - подходит человек компании или нет.

Использование потусторонних приемов, как то обращение к магам и астрологам, вряд ли эффективно. Это действительно может помочь, только в том случае, если руководитель не готов взять на себя всю полноту ответственности за принятые решения, и хочет разделить ее с кем-то еще.

Из всех выше перечисленных методов отбора персонала ни один не даёт 100 % гарантии качества кандидата и не позволяет спрогнозировать поведение специалиста и длительность его работы в компании. Следует отметить, что этой гарантии не даёт и использование традиционных методов. Наверное, именно поэтому современные работодатели пытаются использовать нестандартные методики.

УДК 331.101.3

## **ОПЛАТА ТРУДА И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

***М.А. Муха, С.А. Пелих***

Оплата труда является основным источником дохода белорусских граждан. Поэтому возникает необходимость исследования взаимосвязи между оплатой труда и уровнем мотивации граждан, с одной стороны, а с другой стороны, связь между оплатой труда и его результативностью. Основным инструментом исследования выступает корреляционный анализ [4, с.320].

При расчете производительности труда по областям в качестве объема производства продукции использовались основные показатели объема производства региона по годам (с 2001г. по 2006г.), такие как продукция промышленности, производство потребительских товаров, продукция сельского хозяйства, розничный товарооборот и платные услуги населению [2, с. 31].

При анализе коэффициента корреляции по областям можно сделать вывод, что связь достаточно сильная в Брестской, Гомельской, Гродненской и Минской областях (коэффициент корреляции составляет 0,78844; 0,76307; 0,75445 и 0,75645 соответственно). В Витебской и Могилевской областях связь между динамикой производительности труда и заработной платой слабая, практически отсутствует (коэффициент корреляции составляет 0,36588 и 0,28549 соответственно), в г.Минске линейная связь отсутствует, т.к. коэффициент корреляции равен -0,17088. Это значит, что в Витебской, Могилевской областях и г.Минске для повышения производительности труда следует обращать особое внимание на дополнительные формы мотивации труда, основанные на положениях теории постановки целей Эдвина Локка, теории когнитивной оценки самовосприятия Хайдера и Бена, теории атрибуции контроля Келли и Роттера.

Таблица 1 - Темпы роста производительности труда и заработной платы в Республике Беларусь.

года	показатели	Области						
		Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	г.Минск	Минская	Могилевская
2002	ПТ, %	139,4	130,7	139,5	137,8	135,9	139,5	128,8
	ЗП, %	155,4	153,3	150,3	155,6	152,3	158,2	149,9
2003	ПТ, %	131,8	133,4	133,6	129,9	134,0	133,6	129,6
	ЗП, %	132,9	132,1	131,6	132,6	132,8	131,0	132,0
2004	ПТ, %	138,7	139,8	147,0	139,7	132,9	136,0	135,1
	ЗП, %	138,8	139,0	139,8	139,2	109,3	134,8	141,1
2005	ПТ, %	122,9	131,9	128,0	125,0	121,9	125,8	127,1
	ЗП, %	134,0	134,5	134,1	135,4	164,3	134,1	135,8
2006	ПТ, %	121,1	123,4	118,5	122,5	119,8	119,0	127,7
	ЗП, %	125,8	125,0	124,2	125,7	125,7	124,0	128,7

Источник: Собственная разработка на основании данных Министерства статистики Республики Беларусь.

Дополнительными источниками мотивации на отечественных предприятиях могут стать следующие мероприятия [1, с.240].

- Team building тренинги, или тренинги командообразования.

Это специальные тренинги, основная цель которых — сплочение людей, помощь им в построении оптимального общения и взаимодействия, формирование позитивной атмосферы в коллективе. Развитие навыков при этом не является основной задачей. Бывает и так, что практически единственная цель тренинга — мотивировать, зажечь, взбодрить сотрудников.

- Конференции, общие сборы, корпоративные праздники.

Это очень важный тип мероприятий, который позволяет собрать весь персонал, совместить рабочие и информационные задачи с отдыхом и развлечениями.

- Информационные источники, печатные издания.

Любовь к печатному слову у нас очень сильна, поэтому многие компании обзаводятся собственной газетой или журналом, выходящими, в зависимости от размера и потребностей компании, от одного раза в месяц (чаще — крайне редко) до одного раза в год. Надо сказать, что нынешние технические возможности позволяют сделать это своими силами, не привлекая типографии, и это не требует дополнительных затрат.

- Внутренний корпоративный сайт.

Это сайт, доступ к которому имеют только сотрудники компании. Это прекрасная возможность для объединения людей и создания общего информационного поля. Такой сайт может включать в себя список сотрудников по отделам с описанием вопросов, с которыми к ним можно обращаться, их фотографии, последние новости, документы, описывающие правила и процедуры компании и т.д. Кроме того, такой сайт становится своего рода возможностью быстро донести необходимую информацию одновременно до всех сотрудников.

Проведенное исследование позволяет сделать выводы: оплата труда является не основным мотиватором труда и в последнее время начинает увеличиваться значимость нестандартных форм мотивации.

Список использованных источников

1. Иванова, С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006 – 288с.
2. Регионы Республики Беларусь. Статистический сборник, Минск. 2007. – 831с.
3. Статистика: показатели и методы анализа: справочное пособие / Н.Н. Бондаренко, Н.С. Бузыгина, Л.И. Василевская и др.; Под ред. М.М. Новикова. – Мн.: «Современная школа», 2005. – 628с.
4. Статистика: учебник / под ред. В.С. Мхитаряна. – М.: Экономистъ, 2005. – 671с. Ил

УДК 331.2

**ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА:  
УРОКИ ДЛЯ БЕЛАРУСИ**

***Е.В. Ванкевич, Н.В. Логунова***

В палитре мировой практики организации оплаты труда можно выделить американскую, японскую и западноевропейскую модели. Изучение позитивного опыта организации оплаты труда в развитых странах с рыночной экономикой позволяет выделить основные особенности, представляющие интерес для отечественной практики. Во-первых, использование гибкой системы оплаты труда (применяемой на предприятиях США). Проявляется в следующем: фиксированная зарплата может только увеличиваться; доля постоянной части составляет 70% фонда оплаты труда и более; часть заработка ставится в прямую зависимость от результатов общей работы; используется участие работников в прибылях фирмы или в распределении доходов. В организациях США систематически проводятся аттестации сотрудников, что позволяет соотносить эффективность вложенного человеческого капитала с его оплатой. При стимулировании талантливых специалистов применяется система «двух направлений в карьере» (административно-должностной рост, либо профессиональный рост). Во-вторых, принципы организации оплаты труда в Японии, основанные на системах пожизненного найма, ротации, репутации и подготовки на рабочем месте. Особенности организации оплаты труда являются: система оплаты за выслугу лет; зависимость заработка персонала от так называемых жизненных пиков; зависимость заработной платы руководителей от результатов работы всей организации; низкая дифференциация в оплате труда. В-третьих, опыт Италии в расширении состава постоянной части заработной платы (в прямую оплату включаются премиальные выплаты). Особенность построения единой тарифной системы для работников состоит в том, что имеются разряды (объединенные), к которым, исходя из сложности выполняемой работы, относят рабочих и служащих с одинаковым уровнем квалификации. Особый интерес представляет опыт западных стран в участии работников в прибыли, доходах или капитале организации.

Исследование практики организации оплаты труда в организациях Республики Беларусь позволяет сделать вывод, что она построена на основе ЕТС, ЕТКС работ и профессий рабочих и ЕКС должностей служащих. Основными показателями премирования работников являются выполнение плана по выпуску продукции и отсутствие претензий по качеству. Работникам выплачиваются надбавки за классность и выслугу лет, компенсационные доплаты за условия труда. Проведенный анализ состава и структуры фонда заработной платы в организации (на примере ОХСП ЭОП УО «ВГТУ») показал, что за 2005 – 2007 гг. доля зарплаты, начисленной за выполненную работу и отработанное время, снизилась и составляет 59%. Возросла доля поощрительных выплат на 5.21 п.п. (в 2007 г. 24.09%) и оплаты за неотработанное время – на 0.62 п.п. (6.62%). Снизилась доля компенсаций за вредные условия труда работникам (до 1.65% от общего фонда заработной платы). Оценка уровня среднемесячной зар-