

на содержание, воспитание и образование тех, у кого государство в будущем будет изымать часть доходов на содержание их в старости. Перераспределению средств в пользу семей, имеющих двух и более детей могло бы послужить снижение подоходного налога на работающих членов такого домохозяйства.

Указанные неотложные меры способны привести, как минимум, к кратковременному росту рождаемости. Пример тому – эффект увеличения пособий на детей и продления оплачиваемых отпусков, а также некоторых других действий правительства, направленных на поддержку семьи, в середине 80-х годов. В настоящий момент жизненно необходимо добиться быстрого эффекта. В дальнейшем результаты могли бы дать долгосрочные меры, конечно, при условии, если они начнут реализовываться в ближайшее время. Прежде всего должны быть предприняты действия, направленные на улучшение нравственного здоровья общества и укрепление семьи. Из всех общественных институтов реально способны что-то сделать в этом направлении лишь традиционные религиозные конфессии Беларуси, прежде всего Православная Церковь. Государство должно оказывать им реальную поддержку в организации приходской жизни. Она может выражаться в передаче относительно малоиспользуемых помещений, участков земли, информационной поддержке. Существенной помощью было бы предоставление налоговых льгот жертвующим на церковные нужды, предоставление льготных возможностей организации под эгидой Церкви различных производств, особенно в сфере сельского хозяйства. Еще одним важным средством борьбы с депопуляцией долгосрочного действия может стать приоритетная поддержка фермерства. Его потенциальная общественная роль – воспроизводство здорового сельского населения, генетического базиса этноса – имеет даже более важное значение, чем его роль как сельскохозяйственного производителя. Наиболее эффективными мерами такой поддержки явились бы расширение имущественных прав фермеров на земли сельскохозяйственного назначения и на этой основе развитие системы ипотечного кредитования. Если белорусское общество, по крайней мере, те, кому небезразлична судьба нашего этноса, не осознает, что стоит вопрос о его физическом выживании, и не предпримет мер для его спасения, история белорусов может закончиться уже через несколько столетий.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ ЛИЧНОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКА

А.М. Павлов

*Учреждение образования «Гомельский государственный
технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь*

Смещение в глобальном экономическом масштабе главных ориентиров общественного воспроизводства от производства и потребления вещей к «производству личности» и превалирование концепции социальной направленности (ответственности) явно очерчивают тенденцию в области мотивации работника к системному формированию и использованию долгосрочных программ материального, морального и социального стимулирования. В связи с этим представляется крайне целесообразным создание на предприятии программы развития внутреннего рынка труда. Цель программы – обеспечение личной мотивации каждого работника предприятия. Задачи программы: формирование образования и профессионального роста; социальное обеспечение; формирование общности интересов работника и трудового коллектива (корпоративного духа).

Этапы реализации программы:

- Определение потенциала работника. Мероприятия: анализ документов, подтверждающих квалификацию; тестирование профессионального, физического, психологического и интеллектуального уровней; формулирование целей поступления на предприятие; оформление на вакантное рабочее место; формулирование аттестационных показателей. Способы мотивации: заключение контракта на испытательный срок (1-3 месяца); определение заработной платы по тарифу согласно ЕТС; социальный пакет (исходя из социальных гарантий, предусмотренных законодательством).
- Выявление наличия способностей работника. Мероприятия: оценка результатов работы исходя из аттестационных показателей (непосредственно руководителем и комиссией); оценка поведения в коллективе (трудовые и психологические способности); ротация по горизонтали в пределах специализации в бригаде, отделе и т. п. Способы мотивации: надбавки в пределах 5 – 10 % от достигнутых личных аттестационных показателей; социальный пакет (исходя из социальных гарантий, предусмотренных законодательством).
- Оценка значимости работника. Мероприятия: оценка результатов работы во время испытательного срока; оценка профессиональных способностей: знаний, технических навыков; оценка психологической совместимости с трудовым коллективом; определение, в соответствии с потенциалом и способностями, рабочего места и начального рейтингового статуса. Способы мотивации: заключение контракта (срок 1-3 года); определение заработной платы согласно ЕТС; определение надбавок в размере до 20 % в зависимости от твердых критериев личной деятельности, критериев деятельности отдела (участка), предприятия (исходя из определенного рейтингового статуса); социально-компенсационный пакет.
- Формирование личной системы профессионального роста. Мероприятия: оценка результатов работы за время контракта (либо полгода, либо год) непосредственным начальником; определение аттестационной комиссией, исходя из профессионального роста, рейтингового статуса; формирование и заключение программы дальнейшего профессионального роста (принятие работником обязательств по достижению договоренной квалификационной степени); контроль выполнения договорных обязательств согласно заключенной программы; продвижение по вертикали, ротация, по горизонтали исходя из результатов реализации программы и определяемой рейтинговой оценки аттестационной комиссии. Способы мотивации: рост основной заработной платы исходя из роста квалификации; определение надбавок в размере до 50 % в зависимости от твердых критериев личной деятельности, критериев деятельности отдела (участка), предприятия (исходя из определенного рейтингового статуса); определение надбавок исходя из семейного положения; полная либо частичная оплата жилья; оплата учебы полная либо частичная; заключение договора на СУВП; социально-компенсационный пакет; ежегодные выплаты 50 – 150 % от ежемесячной заработной платы.
- Система социального обеспечения. Мероприятия: оценка результатов работы за время контракта (полгода, год); определение аттестационной комиссией, исходя из достигнутых профессиональных навыков и способностей, рейтингового статуса; продвижение по вертикали, исходя из рейтинговой оценки. Способы мотивации: рост основной заработной платы исходя из роста

квалификации; определение надбавок в размере до 50 % в зависимости от твердых критериев личной деятельности, критериев деятельности отдела (участка), предприятия (исходя из определенного рейтингового статуса); возможность заключения контракта о «пожизненном найме»; оплата за участие в «проектах», личной инициативы; оплата за выслугу лет, рост качества жизни; персональные выплаты «звездам»; полный социально-компенсационный пакет; льготные условия СУВП; ежегодные выплаты 150 – 300 % от ежемесячной заработной платы.

При реализации программы акцент производится на значимости «личных» качеств работника для предприятия, его профессионализм, возраст, семейное положение и стаж. Данная программа позволит предприятию целенаправленно в долгосрочной перспективе формировать стратегически необходимый трудовой ресурс исходя из целей многоуровневой опережающей адаптации, т. е. воспитать такой коллектив, который будет решать задачи не сегодняшнего дня, а послезавтрашнего и причем не адаптироваться к внешним событиям, а сам их изменять к реалиям стратегического сбалансированного развития предприятия.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е.Н. Петрушкевич

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

Одним из самых важных факторов социально-экономического развития постсоциалистических государств является человеческий капитал. Человеческий капитал – это имеющийся у работника запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья.

Современный этап интернационализации производства свидетельствует о том, что иностранные инвесторы предпочитают размещать свои капиталы в странах, где есть высококвалифицированная рабочая сила. Поэтому важность роста доли и качества человеческого капитала в странах с переходной экономикой возрастает.

Однако развитие человеческого капитала в Республике Беларусь сопряжено с определенными трудностями, от преодоления которых зависит темп социально-экономического развития. В числе факторов, препятствующих развитию человеческого капитала в РБ, можно выделить следующие.

1. Демографическая ситуация. В ближайшие годы РБ не сможет решать экономические проблемы за счет простого наращивания численности занятых в народном хозяйстве, поскольку численность населения постоянно сокращается. В 2001 году в Беларуси проживало 9990,4 тыс. чел., что соответствует уровню 1986 года. Поэтому все большее значение будут приобретать качественные характеристики человеческого капитала – уровень квалификации, способность к получению знаний на протяжении всей трудовой жизни и т. д.

2. Негативные последствия переходного периода, к числу которых относятся: сокращение численности населения в трудоспособном возрасте; ухудшение здоровья населения; саморазрушительное поведение (алкоголизм, курение, наркомания); падение трудовой морали и этики; утрата или «моральный износ» квалификации и образования; отсутствие возможностей или желания получить современное образование, повысить квалификацию или пройти переподготовку.

Деградация человеческого капитала имеет под собой и вполне определенную экономическую основу – бедность населения, т. е. состояние, когда совокупные до-