

- отметить и при необходимости задать преподавателю неясные вопросы, получить на них ответы;
- изучить и понять содержание информационного блока;
- пройти тестирование по всем запланированным преподавателем теоретическим темам;
- подготовиться к работе с коммуникативным блоком, выполнив частные задания преподавателя;
- принять участие во всех практических занятиях, запланированных преподавателем, и получить положительную оценку за результаты своей работы;
- пройти контрольное тестирование за весь курс и получить положительную оценку.

Огромное значение для успешной работы студентов имеет и правильно организованная деятельность преподавателей на Образовательном портале. Хотелось бы выделить некоторые важные моменты:

- необходимо подбирать и размещать в ЭУМКД только значимую учебную информацию, избегая наполнения блоков ненужными материалами;
- в аннотации дать рекомендации студентам по методике использования представленной учебной информации;
- преподавателю необходимо анализировать степень использования представленного для изучения студентам материала (время работы с ним, частота обращения и т.д.);
- преподаватель должен определять уровень усвоения каждым студентом содержания учебного материала из разделов и тем теоретического и практического блока;
- необходимо периодически проводить сравнение целей и результатов изучения студентами учебного материала.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стратегия развития информационного общества в Республике Беларусь на период до 2015 года. – Режим доступа: <http://www.government.by>. - Дата доступа: 20.12.2010г.
2. Национальная программа ускоренного развития услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий на 2011 – 2015 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь 28.03.2011 № 384.
3. Волик, А.Р. Информационная образовательная среда современного вуза как фактор повышения качества образования. /А.Р. Волик, Л.А. Черкас // Перспективы развития новых технологий в строительстве и подготовке инженерных кадров : сб. трудов XVIII Междунар. науч.-метод. семинар.- Новополоцк : ПГУ, 2012. - С.305-310.

УДК 331.1/3:33.027

Чех Е.В., Тимошук Н.А.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Современные условия, в которых функционирует строительный комплекс Беларуси, предъявляют к квалификации персонала дополнительные требования. Они вытекают из необходимости решения новых задач, связанных с внедрением новых наукоемких технологий, созданием конкурентоспособной строительной продукции, совершенствованием рыночных отношений, укреплением на рынке позиций производителей строительной продукции.

В настоящее время в условиях формирования инновационной экономики Республики Беларусь в общей системе профессионального образования особое место уделяется подготовке инженерных кадров. Диапазон инженерной деятельности в экономике довольно широк. В каждой отрасли есть определенная специфика подготовки кадров. Вместе с тем, существует единая основа для подготовки инженерных кадров, на которой формируется вся система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров всех уровней.

Высокие темпы развития научно-технического прогресса в строительной отрасли, переход профессионального образования на многоуровневую систему подготовки кадров и проникновение саморегулирования в строительный комплекс катализировали процессы создания отраслевой системы непрерывного опережающего кадрового обеспечения. Система может формироваться только на основе единой инновационной, образовательной, научной и правовой базы подготовки, переподготовки и повышения квалификации современных кадров с учетом интеграционных процессов между всеми уровнями профессионального образования и объединением информационных ресурсов всех образовательных учреждений строительной отрасли. В настоящее время возникает необходимость оптимизации взаимодействия всех уровней профессионального образования для удовлетворения реальных потребностей рынка труда, а также запросам, как строительной отрасли, так и всей экономики в целом. То есть создание системы кадрового обеспечения строительной отрасли позволяет более эффективно использовать интеллектуальный потенциал профильных образовательных учреждений, способствует созданию наукоемкой продукции мирового уровня, эффективному внедрению новых технологий, материалов и управленческих решений в широком спектре деятельности строительной отрасли.

Содержательной базой для развития системы непрерывного профессионального образования является определение объема и профессиональной квалификационной структуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для строительной отрасли экономики. Важно определить и тенденции изменения содержания и формата образовательных программ в соответствии с нынешними потребностями и динамикой развития строительной отрасли.

Развитие и совершенствование строительной отрасли является одной из первоочередных задач развития экономики государства. Для решения этой сложной задачи необходимы не только финансовые средства и политические решения, но и специалисты, обладающие объемом знаний, обеспечивающих возможность решения научных, технических и организационных задач на современном уровне.

По мнению специалистов, следует менять всю систему воспитания, и рыночная психология здесь не препятствие, а подспорье. Надо всячески внушать подрастающему поколению, что любой труд престижен, если приносит приличные деньги.

Как известно, основная проблема подготовки кадров строительной отрасли сегодня состоит в том, что специалисты, которые выходят из системы профессионального образования, зачастую не востребованы на рынке труда в силу того, что работодатели низко оценивают их квалификацию. Исходя из этого, в настоящее время разрабатывается целая система обновления этого взаимодействия между работодателями, профессиональными сообществами, органами власти, образовательными учреждениями и элементами непрерывного образования.

Другая проблема строительной отрасли – отток строительных кадров из страны. Так, по данным Белстата в январе на работу в строительстве был принят 4921 человек, а уволены 9054, за январь-февраль: приняты 10210, уволен 17021. В феврале средняя зарплата в строительстве составляла 2 млн. 951 тыс. рублей. На стройках в крупных городах России, даже с учетом расходов на

аренду жилья, доход гораздо выше. После несложных подсчетов вывод напрашивается сам: главных инженеров, прорабов, директоров по строительству, инженеров-проектировщиков уже сейчас найти непросто.

Единого рецепта для решения этой задачи не существует, есть общие соображения и конкретные шаги, которые можно делать в различных областях. Нужно поощрять стремление людей к развитию. Нужно создать условия, в которых эффективный профессионал получает на порядок больше возможностей по сравнению с другими – и это надо делать у себя дома, иначе стремящиеся не будут знать, куда им стремиться, а работающие начнут думать об отъезде. Ведь уезжают специалисты, которые себя ценят, чаще всего по одной причине: потому что не могут в своей стране обеспечить себе тот уровень доходов, на который претендуют.

Поэтому одной из главных задач любой строительной организации является формирование результативной системы управления компанией, и мотивация инженерных кадров – основной инструмент роста стоимости компании, ее инновационной привлекательности.

Мотивация – это деятельность, которая активизирует коллектив предприятия и каждого работающего и побуждает их эффективно трудиться для выполнения целей.

Проблемы построения системы мотивации и стимулирования труда в настоящее время являются одной из актуальных, поскольку остается нерешенным вопрос о наиболее эффективных механизмах мотивации и стимулирования работников строительных организаций.

Сушественный недостаток отечественных строительных предприятий – недооценка потенциала и интеллектуальных ресурсов людей, работающих в организациях. А ведь человеческий потенциал для предприятия – это основное конкурентное преимущество. Хорошо обученный, мотивированный и организованный персонал определяет судьбу компании.

Оптимальная система мотивации персонала, обусловленная спецификой конкретных предприятий, должна опираться на инновационное развитие организации, которое характеризуется следующими показателями: увеличение доли новой и инновационной конкурентоспособной продукции в общем объеме производства, учёт внешних факторов, оказывающих непосредственное влияние на организацию оплаты труда персонала и максимальное использование дополнительных методов стимулирования сотрудников.

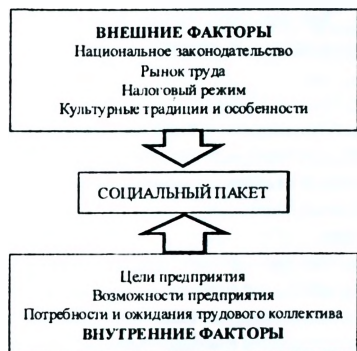
Необходимо отметить некоторые отечественные особенности поведения персонала в организациях и осознания своей роли в ней.

Многие ценные работники в Беларуси считают нормальным работать преимущественно из соображений самореализации, значимости их труда и т.п., отодвигая на второе место материальный фактор. С такими людьми мы сталкиваемся постоянно, например, преподаватели, научные сотрудники, учителя, врачи, специалисты других профессий интеллектуальной и творческой среды. Исторически сложилось уважительное отношение к идейной составляющей труда и на производственных предприятиях. Этот факт подчеркивает значение необходимости дополнительного стимулирования в Беларуси и предполагает обязательный индивидуальный подход к сотрудникам при разработке системы социальных льгот.

В настоящее время значительное число преуспевающих строительных организаций имеют свою собственную систему мотивации персонала, направленную на повышение продуктивности и качества работы сотрудников.

Одним из методов стимулирования может служить пакет социальных льгот. Социальный пакет – это часть компенсационного пакета в виде дополнительных социальных льгот и выплат работникам, сверх предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

По большому счету социальный пакет может быть неограниченным, к примеру, он может состоять из дотаций на питание, одноразовых выплат по поводу рождения или смерти, выплат к праздникам и юбилеям, премии, дополнительных дней отпуска, предоставления оплаченных отпусков студентам-заочникам, компенсации найма жилых помещений, пенсионных схем, помощи на оздоровление, льгот на путевки в санатории, бесплатных и льготных абонементов в спортзал, бассейн, бесплатных туристических поездок, оплаты детских садов, компенсации за пользование услугами мобильной связи, поощрения по итогам профессионального внутреннего конкурса в виде денежного вознаграждения, поощрения работников, болевших не более семи дней в году, ссуда на получение образования, льготное страхование работников от несчастного случая, выдача спецодежды сверх норм и др.



Социальный пакет выполняет следующие функции – компенсирует невысокий уровень заработной платы; привлекает новых сотрудников; удерживает уже имеющихся сотрудников и поддерживает стимулирующий фактор в трудовой деятельности.

При формировании социального пакета каждому предприятию и организации необходимо учитывать действие внешних и внутренних факторов

Рисунок 1 – Формирование социального пакета

Существует несколько подходов к формированию пакета социальных льгот:

Во-первых, это может быть количество и характер льгот, которые определяются в зависимости от заслуг работника: чем выше его должность и продолжительнее стаж работы, тем большим количеством разнообразных льгот он пользуется. Работники предприятия делятся на категории, за которыми закрепляется определенный пакет льгот.

Во-вторых, льготы, входящие в социальный пакет, делятся на основные и дополнительные. При этом основные льготы предоставляются всем работникам, а дополнительными могут пользоваться лишь некоторые категории сотрудников, руководители подразделений или сотрудники, проработавшие на предприятии определенный срок (например, более пяти лет).

В-третьих, социальный пакет комплектуется по принципу «кафетерия» – сотрудник самостоятельно в пределах установленной суммы выбирает из перечня льготы, которые наиболее значительны для него в текущем году. В случае осуществления этого принципа удовлетворенность персонала от нематериального стимулирования будет значительно выше, чем при навязанном сверху списке льгот и привилегий.

Третий подход к формированию пакета социальных льгот, безусловно, является предпочтительным. Его преимуществами будут являться:

- удовлетворение различных потребностей сотрудников и увеличение воспринимаемой ими ценности компенсационного пакета;

- обеспечение работодателю выигрышного соотношения затрат и результатов при предоставлении льгот;

- реализация возможности контролировать затраты посредством предоставления работникам определенного фонда средств, которые они могут потратить на получение льгот;

Принцип "кафетерий" хорошо применяется при существующей грейдовой системе и реализуемом индивидуальном социальном пакете.

Принцип «кафетерия» может быть реализован несколькими способами:

- Гибкие индивидуальные дополнительные льготы. В этом случае работнику предоставляется возможность варьировать размер индивидуальных льгот, доплачивая в том случае, если он хочет получить большее количество льгот, чем предусмотрено, или же, если он хочет получать меньше льгот, чем предусмотрено, получать остаток суммы наличными. Это простой подход, его легко реализовать и контролировать. Недостатком этого подхода является то, что его эффект может быть ограниченным.

- Вариативные дополнительные льготы. Суть этого метода состоит в том, что сотрудник может по желанию увеличивать, уменьшать размеры пособий и льгот или отказываться от них, а также выбирать новые дополнительные льготы из имеющихся в наличии. Затем подсчитывается общая стоимость «купленных» или «проданных» дополнительных льгот, и соответствующая сумма прибавляется или вычитается из зарплаты сотрудника.

- Гибкий фонд. При реализации этого способа работнику предоставляется фонд денежных средств, которые они могут потратить на услуги из существующего «меню». Некоторые виды льгот такие, как пенсионные отчисления или страхование жизни, являются обязательными. Сумма средств в фонде является достаточно крупной для того, чтобы сотрудники могли «купить» существующие дополнительные льготы и таким образом получить их без дополнительной оплаты.

Необходимо провести работу по повышению доступности методов социального пакета для всех работников строительной отрасли, что может также повысить их эффективность. Таким образом, приоритетным источником мотивации на предприятии будет выступать материальное стимулирование.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Блинов, А.О. Особенности мотивации персонала в кризисной ситуации / А.О. Блинов, В. Захаров // Экономист. – 2010. – №3. – С. 25-31.
2. Бутенко, Т. М. Современные методы диагностики трудовой мотивации / Т.М. Бутенко, Т. Саблина // Справочник по управлению персоналом. – 2010. – №4. – С. 57-60.
3. Вукович, Г.Г. Стимулирование труда персонала как ключевой элемент системы кадрового менеджмента / Г.Г. Вукович // Экономика: теория и практика. – 2012. – № 3 (27). – С. 66-72.
4. Управление персоналом: учебник / Общ. ред. А. И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
5. Подходы к формированию пакета социальных льгот // HR – Portal. Управление персоналом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/podhody-k-formirovaniyu-paketa-socialnyh-lygot> – Дата доступа: 11.03.2014
6. «Социальный пакет» – дополнительные гарантии работникам! // Адзінства. Едінство. Борисовская газета. [Электронный ресурс]. – 11.04.2012 – Режим доступа: <http://www.adzinstva.by/?p=59061> – Дата доступа: 17.03.2014.