



*Владимир КЛЮЕВ,
заместитель
заведующего
кафедрой управления
информационно-
библиотечной
деятельностью МГУКИ*

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ПОДХОД

Для комплексной реализации современных подходов к стимулированию трудовой активности персонала библиотеки целесообразно применять организационно-экономические методы. Они представляют собой совокупность приемов и форм организации и стимулирования труда, нацеленных на формирование и закрепление положительной ресурсной мотивации деятельности сотрудников, уменьшение текучести кадров, развитие профессиональной инициативы и рост личной заинтересованности в успешных результатах своей работы, а также на достижения библиотеки в целом.

В условиях рыночного хозяйственного механизма экономическое стимулирование труда приобретает определяющее значение и выполняет три взаимосвязанные функции:

- поощрительную (позитивно оценивает и активизирует профессиональную деятельность, побуждает к новым трудовым достижениям);
- запретительную/воспитательную (усиливает ответственность за трудовую дисциплину);
- компенсационную (возмещает работнику соответствующие дополнительные затраты и потери).

Регулирование оплаты труда библиотечных кадров осуществляется на основе тарифной системы, включающей тарифные ставки (оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты (ст. 129, 143 ТК РФ). Размер тарифных ставок (окладов) зависит от сложности выполняемых работ, количества и качества затрачиваемого труда, требований

к квалификации. Он устанавливается (ст. 144 ТК РФ) с учетом базовых норм соответствующих единых справочников (работ, профессий, должностей) и разрядов (с определенными финансируемыми коэффициентами) единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы¹. При этом руководство библиотеки может (согласовав с учредителем и учитывая мнение представительного органа трудового коллектива) устанавливать (применять) различные стимулирующие и компенсационные выплаты (ст. 135 ТК РФ), материально поощрять за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (ст. 191 ТК РФ).

Важная роль в тарификации (то есть определении разряда оплаты труда) и установлении дополнительных персональных денежных выплат (надбавок)

¹ В ближайшее время предстоит переход на отраслевую систему оплаты труда.