

УДК 658.310.9

МОТИВАЦИЯ И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Бекиш Е.И., доцент

*УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Обеспечение мотивации к трудовой деятельности является обязательной составляющей работы менеджера, и поэтому многие исследователи уделяли ему значительное внимание в течение долгого времени промышленного и организационного развития. Между тем, мотивация персонала в любом обществе и экономической системе в значительной степени предопределяет экономику в обществе и уровень его благосостояния. Эти и другие факторы предопределяют актуальность и важность проблем мотивации персонала в современных условиях.

Сегодня можно говорить о двух проблемах мотивации труда. Первая касается материальной мотивации, то есть в более узком смысле – оплаты труда; вторая проблема связана с обеспечением занятости населения. При построении стимулирующего механизма на современном этапе развития экономики актуальным является исследование возможностей регулирования оплаты труда с целью обеспечения социальной защиты работников и более тесной увязки с экономическими результатами производства, появлением стимулов в развитии экономики, инициативы, ответственности за результаты труда. Усиление стимулирующей функции заработной платы предполагает установление ее относительного уровня в зависимости от количества, качества и результатов труда [1].

Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия [2].

Функционирование производства всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства играют, конечно же, важную роль, но производственных успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации.

Одним из важнейших условий эффективности работы предприятия является рациональное использование рабочих кадров. Это обеспечит бесперебойность производственного процесса, успешное выполнение производственных планов и хозяйственных процессов.

Важно учитывать, что у любого наёмного труда есть особенность. Она состоит в том, что условия труда предопределяются менеджерами организации. Они не всегда устраивают тех, кто приходит в организацию трудиться, нередко вынужденно. Если интересы работника и предоставленные ему условия труда не совпадают, то труд будет порождать разное отношение у работников [5, с.107].

Современный руководитель должен понимать, что кроме рабочих мест в компании должны быть созданы дополнительные условия для стимулирования и поддержания активности сотрудников, их жизненного интереса к работе. Поэтому грамотные управленцы заботятся о персонале, подчеркивают свое уважение к успешным и старательным работникам, организуют обучение, разрабатывают эффективные схемы оплаты и создают бонусные системы [8, с.2].

Нами изучена мотивация труда в управлении производственного коллектива на примере ОАО «ВЗЭП».

Предприятие разрабатывает, производит и реализует малогабаритные щитовые приборы, измерительные преобразователи, усилители, электросчётчики, расходомеры и близкие к ним по конструктивно-технологическим признакам товары народного потребления, нестандартное технологическое оборудование.

ОАО «ВЗЭП» в 2012 г. по сравнению с 2011 г. нарастило объемы производства, повысило свои финансовые результаты. Увеличился объем производства промышленной продукции в фактических отпускных ценах в отчетном году по сравнению с предыдущим на 82,4%. Рост выручки от реализации товаров, продукции, работ, услуг составил 81,2 %.

Снижение затрат на рубль реализованной продукции на 0,06 руб. или на 9,1 % привело к увеличению прибыли от реализации и чистой прибыли на 86,1 %. Следует отметить рост рентабельности продаж на 0,43 п.п., а также повышение рентабельности продукции на 2,83 п.п. соответственно.

Таким образом, можно сделать вывод, что предприятие показало лучшие показатели за 2012 год, чем за 2011 год: увеличились объемы производства продукции, выручка от реализации, рентабельность, уровень производительности труда, уровень заработной платы, темпы роста производительности труда превышают темпы роста среднемесячной заработной платы, что свидетельствует об эффективности использования трудовых ресурсов организации.

На предприятии действует сдельно – премиальная и повременно - премиальная системы оплаты труда.

Основными показателями премирования руководителей и служащих являются: выполнение плана по номенклатуре конечной продукции предприятия и прибыль. Условием премирования работников каждого конкретного подразделения является выполнение своих хозрасчетных показателей, связанных с функциональным назначением подразделения.

Например: условием премирования отдела снабжения, является ритмичное обеспечение производства материалами, металлом и др.

Размер премий коллективу подразделения зависит как от работы всего предприятия, так и от работы подразделения.

Максимальный размер премии, относимой на себестоимость продукции – 50% оклада. При наличии прибыли и финансово-экономическом состоянии, всем работникам предприятия выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы.

Повышение тарифной ставки и повышение заработной платы работникам предприятия осуществляются в прямой зависимости от роста объемов производства при условии выручки от реализации продукции в фактических ценах с нарастающим итогом с начала года и наличия балансовой прибыли.

Тарифная ставка первого разряда корректируется на индекс роста потребительских цен, если он, исчисленный с нарастающим итогом с момента предыдущего повышения тарифной ставки первого разряда, превысит 5%-й порог.

Зарботную плату на предприятии выплачивают не реже двух раз в месяц. Исчисление оплаты труда рабочих-сдельщиков, определение объема выполненных работ производится в первичных документах по учету выработки. Для этого в зависимости от характера производства, системы организации и оплаты труда и других особенностей работы действуют утвержденные в установленном порядке формы первичной учетной документации.

На предприятии, в цехах и участках для учета выработки используются накопительные или разовые наряды. Наряды на сдельную работу являются основными документами для учета выполненных работ и заработной платы, подлежащей начислению бригаде или отдельному работнику.

Премирование работников предприятия производится в соответствии с положениями, принятыми на предприятии. Установлен перечень премиальных положений. Выплата премий производится, как правило, одновременно с заработной платой. Для работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, установлены доплаты в зависимости от степени вредности. Доплата устанавливается в процентах месячной тарифной ставки рабочего повременщика 1 разряда согласно установленной шкале.

Таким образом, мотивирование сотрудников эффективно только тогда, когда представляет собой систему, четко продуманное соотношение компонентов мотивации и стимулов с ясно обозначенными целями, которых предполагается достичь.

Список использованных источников

1. Базылев, М. Н. Мотивация труда: сущность, теория, модели / М. Н. Базылев. – Мн.: БГЭУ, 2000. – 112 с.
2. Винокуров, М. А. Проблемы «внутренней» и «внешней» мотивации к труду // Современная проблема экономики региона: Сб. науч. тр. – Иркутск: Из-во ИГЭА, 2000. – С.11-19.
3. Брылевич А. Внутренняя мотивация: где взять драйв?// Кадровик. Управление персоналом. – 2010. - №7. – С.54.

4. Гостяева, Внукович Г. Повышение мотивации к труду на основе управления трудовым поведением работников.// Человек и труд. – 2009. - №12. – С. 62.
5. Муталимов, М. Г. Мотивация труда и распределительные отношения / М. Г. Муталимов. – Мн.: БГЭУ, 200. – 123 с.
6. Махорт, Н. Проблемы мотивации в трудовой деятельности / Управление персоналом. - 2000. - №7. – С. 36-37.

УДК 332.02

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

*Берченко Н.Г. заведующая Региональным центром по Витебской области,
НИЭИ Минэкономики Республики Беларусь,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Необходимой составляющей механизма управления социально-экономическим развитием региона является мониторинг этого процесса, позволяющий, с одной стороны, оценить эффективность управляющих воздействий, с другой – своевременно внести корректировки в случае отклонения от поставленных целей. Залогом успеха при этом во многом является выбор параметров мониторинга, наиболее точно соответствующих этим целям и объективно отражающих изменения в наблюдаемом явлении. Для координации усилий органов государственного управления и адекватного восприятия бизнес-сообществом перечень параметров должен иметь преемственность на протяжении нескольких годовых периодов, в идеале – быть постоянным в рамках действия того прогнозного или программного документа, для мониторинга достижения целей которого этот перечень принимается. С точки зрения оптимизации издержек управления важно, чтобы количество таких параметров не было излишним, т.е. соответствовало критериям необходимости и достаточности, а трудоемкость их статистической подготовки, включая трудозатраты первичного звена – субъектов хозяйствования, была адекватна их аналитической ценности.

Создание эффективной системы мониторинга включает: методическое обеспечение, дающее четкое представление о порядке расчета вводимых показателей для однозначного понимания их сути всеми заинтересованными структурами; разработку и внедрение механизма периодического сбора требуемой информации; предварительную подготовку статистической базы, отражающей исходный уровень параметров по всему кругу объектов мониторинга в необходимых группировочных разрезах; обоснование их целевых уровней как формализованного выражения оптимального вектора регионального развития. Исключение одного или нескольких из этих элементов на предварительных этапах внедрения системы параметров приводит к несогласованности задач мониторинга и реальных возможностей их решения, а кроме того, создает негативный психологический фон, с неизбежностью снижающий потенциал управленческих воздействий.

Реальная практика управления зачастую существенно отклоняется от оптимальной схемы в силу как объективных, так и субъективных причин. Примером этого являются изменения, вносимые в систему показателей социально-экономического развития регионов Республики Беларусь на протяжении текущего пятилетия, начиная с 2011 г. Данный период характеризуется, пожалуй, наиболее кардинальными новшествами в системе мониторинга регионального развития с момента принятия Закона Республики Беларусь «О государственном прогнозировании и программах социально-экономического развития Республики Беларусь» от 5 мая 1998 г. № 157–З.

Начало таких новшеств связано с внедрением в практику валового регионального продукта, как обобщающего показателя социально-экономического развития регионов. Первые экспериментальные расчеты по данному показателю представлены Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь в 2010 г., ведение учета на постоянной основе осуществляется с