

- выработка национального согласия в осуществлении главных целей социально-экономического развития на ближайшую и отдаленную перспективу и той модели общества, которой отдается предпочтение большинством народа;
- атмосфера социального партнерства, отсутствие классового конфронтации.

Список использованных источников

1. Райзберг Б.А. Курс управления экономикой. – СПб.: Питер, 2003г
2. Эрхард Л. Благополучие для всех. М., 1991. С. 13

УДК 65.01

**АНАЛИЗ УРОВНЕЙ УПРАВЛЯЕМОСТИ ОСНОВНЫХ
ПАРАМЕТРОВ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ
ОБУВНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

В.В. Шоколенко

*УО «Брестский государственный университет
имени А.С. Пушкина» г. Брест, Беларусь*

Диагностика управляемости мотивацией труда осуществляется путем анкетирования, опроса работников предприятия, изучения документов по данной проблеме и наблюдения [1].

Целью обследования является определение развитости системы управления мотивацией труда предприятия для выработки рекомендаций по ее усовершенствованию и разработки в дальнейшем обоснованной программы совершенствования процесса управления человеческими ресурсами на предприятии [2].

При проведении диагностики системы управления мотивацией труда ставятся следующие задачи:

- дать оценку уровня развития системы мотивации труда на предприятии;
- оценить эффективность функционирования служб и руководителей, занимающихся проблемами мотивации труда и управления персоналом предприятия.

В процессе проведения диагностики системы управления мотивацией труда на предприятии были использованы следующие методы сбора информации:

- групповое анкетирование,
- опрос,
- наблюдение,
- изучение документов.

Для определения уровня управляемости мотивацией труда на предприятии были оценены 13 основных, 49 дополнительных и 105 вспомогательных параметров, характеризующих и описывающих функцию управления мотивацией труда.

Общая характеристика основных параметров представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Основные параметры функции мотивации труда

№ п/п	Наименование основного параметра	Число дополнительных параметров	Число вспомогательных параметров
1	Система нормирования труда	2	2
2	Система оценки труда	2	4
3	Система формирования основной оплаты труда	8	26
4	Система премирования	4	8
5	Система депремирования	4	15
6	Формирование чувства гордости у работающих	4	14
7	оценка и мотивация возможностей работника	7	17
8	Оценка и мотивация труда работника	6	10
9	Оценка и мотивация потребности в труде	4	-
10	Социально-психологическая работа с персоналом	1	-
11	Деятельность подразделения по работе с кадрами	1	-
12	Система работы с персоналом	4	5
13	Оценка и формирование гарантий работникам	2	4

В результате проведения диагностики системы управления мотивацией труда предприятия были получены следующие результаты.

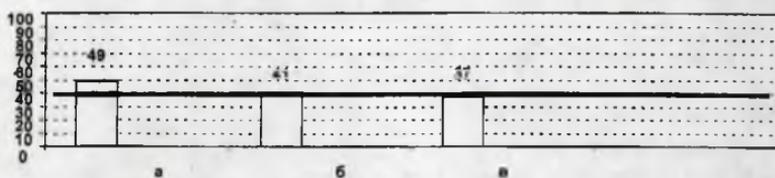
Эффективность системы управления мотивацией труда на предприятии достаточно низкая и составляет 38 %.

Эффективность системы материального стимулирования составляет 49 %. Работников устраивает периодичность выдачи заработной платы. Заработная плата большинства работников связана с результатами и качеством производственной деятельности предприятия, однако мало связана с полнотой и качеством выполнения функциональных обязанностей работников. Лучше развита система депремирования (68 %). Обращает внимание низкая эффективность системы премирования (36 %).

Эффективность морального стимулирования составила 41 %. Это низкий показатель. На предприятии не проводится оценка личных и деловых качеств работников, не оценивается социально-психологический климат в коллективе; слабо ведется работа по формированию чувства гордости и чувства долга у работников предприятия.

Эффективность работы с персоналом оценена всего в 37 %. На предприятии специально никто не занимается развитием персонала. Работа с резервом кадров не планируется и ведется бессистемно.

Рабочим диапазоном управляемости мотивацией труда является интервал от 70 до 100% (Рисунок 1), т.е. при управляемости мотивацией труда выше 70% большинство работников предприятия будут проявлять инициативу, активно, с полной отдачей сил работать над выполнением задач, стоящих перед коллективом. Полученный же результат говорит о недостаточной развитости и слабой управляемости данной функции.



а – система материального стимулирования, б – система морального стимулирования, в – работа с персоналом.

Рисунок 1 - Оценка уровня управляемости мотивацией труда

В целом управляемость мотивацией труда на заводе выглядит так (Рисунок 2).

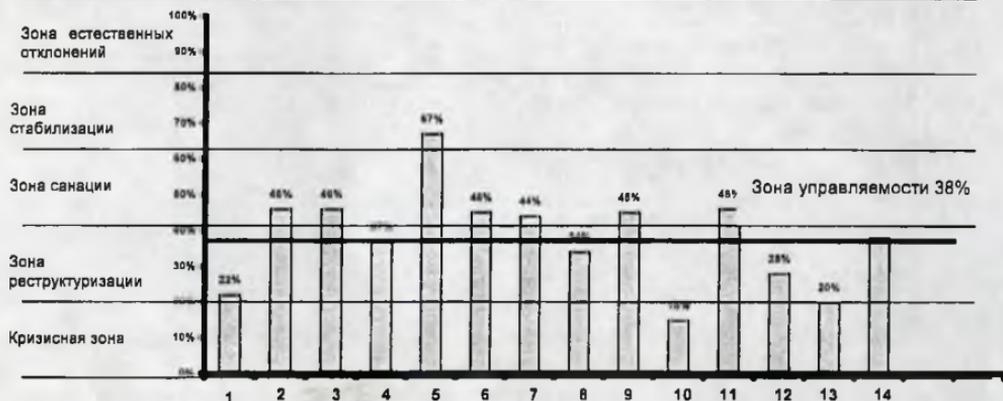


Рисунок 2 - Характеристика уровней управляемости основных параметров мотивации труда

1. система нормирования труда; 2. система оценки труда; 3. система формирования основной оплаты труда; 4. система премирования; 5. система депремирования; 6. формирование чувства гордости у работников предприятия; 7. оценка и мотивация возможностей работников; 8. оценка и формирование чувства долга у работников; 9. оценка и мотивация потребности в труде у работников; 10. социально-психологическая работа с персоналом предприятия; 11. деятельность подразделения по работе с кадрами; 12. система работы с персоналом предприятия; 13. оценка и формирование гарантий для работников; 14. общий уровень управляемости мотивацией

Из рисунка видно, что наибольшее развитие на предприятии получили система депремирования, немного ниже оценки получили система оценки труда, система формирования основной заработной платы, деятельность подразделения по работе с кадрами, формирование чувства гордости у работников предприятия, оценка и мотивация потребности в труде у работников, оценка и мотивация возможностей работников.

Список использованных источников

1. Борсук Н.В., Высоцкий О.А. и др. оперативное управление производством средних и малых предприятий / Н.В. Борсук, О.А. Высоцкий, В.Н. Кривцов, Р.С. Седегов. Под науч.ред. В.Ф. Медведева. - Мн.: Право и экономика, 2006. - 269 с.

2. Высоцкий О.А., Седегов Р.С. и др. Процессы управления микроэкономическими системами / О.А. Высоцкий, Р.С. Седегов, Н.В. Борсуқ, И.Н. Бучик, Н.Ф. Кучинская. Под науч.ред. В.Ф. Медведева. - Мн.: Право и экономика, 2005. - 259 с.

УДК 658.64:373

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ
РАЦИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ
УСЛУГ РОССИИ**

А.В. Бубнов

*Южно-Российский государственный университет
сервиса, г. Шахты, Ростовской обл., Россия*

В настоящее время в России существенное развитие получает предпринимательская деятельность в сфере услуг представленная, как правило, малыми предприятиями, оказывающими населению бытовые услуги. Рассматриваемая сфера предъявляет специфические требования к трудовым ресурсам.

Проведенные на юге России исследования кадрового потенциала в сфере услуг показали, что главной проблемой является слабая подготовка (профессиональная) всех категорий работающих. Основная причина сложившегося положения – отсутствие рациональной кадровой политики государства, регионов в сфере услуг, создающей многие возможности удовлетворения потребностей населения сегодня и в перспективе на бытовые и другие услуги на основе формирования необходимого кадрового потенциала.

Разработка отмеченной кадровой политики должна включать в первую очередь решение следующих стратегических задач:

- создание правовых и организационных предпосылок развития системы формирования кадрового потенциала;
- оптимизация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы услуг.

Решение первой задачи будет опираться на следующие шаги:

а) формирование сети образовательных взаимосвязанных между собой по всей России отраслевых учреждений, специализированных учебных центров и структур по обучению различных групп населения деятельности в сфере услуг с соответствующей учебно-производственной базой, действующих на основе образовательных стандартов. Для координации их деятельности и качественной взаимосвязи с окружающей сферой целесообразно создать координационный центр по образованию в сфере услуг;

б) научно-методическое и информационное обеспечение системы подготовки кадров в соответствии с современными социально-экономическими условиями, разработка новых методик обучения и внедрение эффективных учебных технологий;

в) разработка порядка и условий финансирования мероприятий связанных с обучением граждан и системы стимулов, льгот для них;

г) отладка взаимодействия органов исполнительной власти всех уровней, занятых вопросами труда, занятости, управления образованием, объединением работодателей и предпринимательских структур в сфере услуг;

д) разработка программ развития кадрового потенциала для предприятий сферы услуг в регионе.

Для качественного выполнения работ по совершенствованию комплектования персоналом предприятий сферы услуг необходимо в рамках кадровой политики