

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

УДК 331.101.3

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т. И. Сушко, Е. П. Сымук

*Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий,
Республика Беларусь*

АННОТАЦИЯ. В статье обоснована необходимость анализа мотивации труда. изучены различные подходы и многообразие показателей оценки эффективности мотивации труда персонала. Предложена система комплексной оценки эффективности мотивации персонала коммерческой организации. Усовершенствована система показателей, позволяющая учесть взаимосвязь финансовых результатов деятельности коммерческой организации с затратами на мотивацию персонала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *коммерческая организация; мотивация труда; оценка эффективности; экономическая эффективность; показатели эффективности; производительность труда.*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Сушко, Т. И. Методические подходы к оценке эффективности мотивации труда персонала коммерческой организации / Т. И. Сушко, Е. П. Сымук // Вестник Белорусского государственного университета пищевых и химических технологий. – 2022. – № 2(33). – С. 94–104.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL MOTIVATION IN A COMMERCIAL ORGANIZATION

T. I. Sushko, E. P. Symuk

Belarusian State University of Food and Chemical Technologies, Republic of Belarus

ABSTRACT. The article substantiates the need for an analysis of labor motivation and analyzes various approaches and indicators for evaluating the effectiveness of personnel motivation. The system of complex assessment of efficiency of personnel motivation in a commercial organization is offered. The system of indicators has been improved to take into account the relationship between the financial results of the commercial organization and the costs of personnel motivation.

KEY WORDS: *commercial organization; motivation of labor; evaluation of effectiveness; economic efficiency; performance indicators; labor productivity.*

FOR CITATION: Sushko, T. I. Methodological approaches to assessing the effectiveness of personnel motivation in a commercial organization / T. I. Sushko, E. P. Symuk // Vestnik of the Belarusian State University of Food and Chemical Technologies. – 2022. – № 2(33). – P. 94–104 (in Russian).

ВВЕДЕНИЕ

Понятие достойного труда является официально признанным термином Международной организации труда и определяется как возможность для женщин и мужчин получать достойную и содержательную работу в условиях свободы, равенства, справедливости и уважения человеческого достоинства. Выделяют пять ключевых характеристик достойного труда: производительность; безопасность; уважение прав трудящихся и социальная защита; соответствующий доход; возможность влиять на принятие решений относительно условий труда, трудовых отношений путем социального партнерства¹ [1].

Эффективное мотивирование деятельности работников коммерческой организации на достижение желаемых результатов способствует рациональной организации труда, максимальной отдаче от использования имеющегося трудового потенциала и производственных ресурсов, что в свою очередь позволяет повысить результативность и прибыльность деятельности предприятия.

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года среди приоритетных задач в области доходов и оплаты труда предусмотрена разработка действенных механизмов мотивации труда высококвалифицированных специалистов, способных по-новому и нетрадиционно решать сложные задачи реформируемой экономики и общественного развития. На период с 2021 по 2030 гг. предполагается внедрение новых эффективных механизмов стимулирования высококвалифицированного труда².

Среди многообразия инструментов формирования действенного механизма мотивации труда существенное значение имеет экономический анализ эффективности проведенных мотивационных мероприятий. Оценка мотивации персонала является более сложной, чем оценка качественных и количественных результатов труда на предприятии.

Оценка эффективности мотивации труда персонала и оценка эффективности трудовой деятельности – два взаимосвязанных понятия, и, следовательно, подходы к решению этих вопросов, а также проблемы, связанные с разработкой методик их оценки, схожи между собой [1].

В. Г. Гусаков отмечает, что труд работников должен быть мотивирован в тесной связи с производственными показателями. Только в тесной связи результатов труда и размеров мотивации состоит смысл развития производства: без наращивания мотивации не может быть роста производства, а без увеличения объемов производства и реализации продукции не может обеспечиваться совершенствование системы мотивации [2].

Объектом исследования выступают трудовые отношения в коммерческих организациях Республики Беларусь.

Предметом исследования является оценка эффективности мотивации труда персонала.

Вопросы оценки эффективности управления персоналом и его мотивации исследованы такими белорусскими учеными, как В. Г. Гусаковым, А. В. Микулич, А. О. Борисенко, Н. А. Старовойтовой, Л. Е. Тихоновой, Л. В. Прудниковой и др. [2–7]. Среди российских исследователей, изучающих вопросы оценки эффективности мотивации труда, выделим Л. М. Альбитера, Е. И. Макринову, В. А. Земленую, М. М. Гайфуллину, Л. Х. Никифорову, Н. И. Лыгину, С. А. Тимофееву и др. [1, 8–12].

В результате изучения исследований вышеназванных авторов были выявлены различные подходы к оценке эффективности мотивации персонала и, соответственно, многообразие показателей, которые требуют систематизации и доработки. Целью исследования является изу-

¹ Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.economy.gov.by.html>. – Дата доступа: 19.11.2022.

² Об индикаторах достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by.html>. – Дата доступа: 19.11.2022.

чение методических подходов к оценке эффективности мотивации труда персонала коммерческой организации и разработка системы комплексной оценки с учетом внутренних и внешних факторов деятельности коммерческой организации.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Методология исследования основана на системном подходе, применяемом к исследованию эффективности организационно-экономического механизма мотивации персонала, с использованием общенаучных методов анализа, синтеза, сравнения, обобщения и классификации.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

При разработке мотивационных мероприятий для предприятий, осуществляющих свою деятельность в условиях цифровизации экономики, которая требует (предполагает) радикального усиления роли человеческого фактора, необходимо ориентироваться на эффективность осуществляемых материальных и финансовых затрат и достижение организационных целей. Для этого следует уделять большое внимание проблеме оценки эффективности системы мотивации, выбору из многообразия методов подходящей системы показателей эффективности (с учетом специфики предприятия и сферы деятельности) и применению ее для увеличения профессиональной отдачи работников.

Выполненный обзор литературных источников показал, что обеспечение роста эффективности производства предполагает не только эффективное использование всех производственных ресурсов предприятий, но и выявление степени их взаимообусловленности и взаимосвязи, в первую очередь, эффективности производства и труда [10].

Эффективность характеризует не только результативность деятельности, но и ее экономичность, то есть достижение определенного результата с минимальными затратами. Источником эффекта в любом случае является экономия средств на достижение поставленных целей, однако главная задача проводимых мероприятий – достижение такого состояния трудового потенциала, которое обеспечивало бы определенный экономический и социальный эффект, а не максимальную экономию затрат на рабочую силу, так как известно, что дешевая рабочая сила не всегда самая лучшая, особенно для выпуска высококачественной продукции. Следовательно, минимизация затрат как критерий эффективности должна рассматриваться применительно к достижению конкретных количественных и качественных параметров трудового потенциала [13].

Эффективность мотивации труда персонала в коммерческой организации будем рассматривать как сложную социально-экономическую категорию, определяемую отношением результата и вызвавших его затрат, отражающую степень экономичности и результативности воздействия на объект управления (работника, отдельное подразделение либо предприятие в целом) в результате использования имеющегося трудового потенциала и производственных ресурсов.

В связи с тем, что на основе проведенного анализа были выявлены различные подходы к оценке эффективности мотивации персонала и, соответственно, многообразие показателей, приведем собственную классификацию показателей.

По нашему мнению, оценку эффективности результатов механизма мотивации труда персонала коммерческой организации необходимо осуществлять, используя как внешние, так и внутренние показатели эффективности, поскольку эффективность предприятия формируется как во внутренней, так и во внешней среде функционирования.

Внешняя эффективность характеризуется показателями, отражающими достижения коммерческой организации во взаимосвязи с рыночной средой. К показателям внешней эффективности предлагаем отнести следующие:

- качество выпускаемой продукции,
- конкурентоспособность продукции,
- спрос на выпускаемую продукцию,

- объем продаж,
- рост поступления налогов и отчислений в бюджет.

Внедрение действенного мотивационного механизма в процесс управления персоналом позволит улучшить качество выпускаемой продукции, товар будет более конкурентоспособен, что приведет к росту спроса на него, увеличению объема продаж на рынке и, соответственно, обеспечит в большем объеме поступление налогов и отчислений в бюджет. При положительной динамике вышеназванных показателей можно говорить о результативности системы мотивационных мероприятий с точки зрения внешней среды функционирования.

Внутренняя эффективность проявляется с точки зрения внутренних возможностей коммерческой организации и отражает способность управления внутренними ресурсами (затратами и капиталом). Она показывает, каким образом удовлетворение определённых потребностей сказывается на динамике собственных целей предприятия и отдельных групп её участников. Внутренняя эффективность обусловлена результатами деятельности самой организации и будет представлена, по нашему мнению, экономической, социальной и целевой эффективностью.

Блок-схема комплексной оценки эффективности системы мотивации труда персонала коммерческой организации представлена на рис. 1 (собственная разработка).



Рис. 1. Блок-схема комплексной оценки эффективности мотивации труда персонала коммерческой организации

Fig. 1. Flow chart of a comprehensive assessment of the effectiveness of personnel motivation in a commercial organization

Таким образом, оценку эффективности внедрения модели организационно-экономического механизма мотивации персонала в коммерческой организации предлагается производить на основе показателей внутренней и внешней эффективности. В свою очередь показатели внутренней эффективности рассматриваются как показатели экономической, со-

циальной и целевой эффективности.

Экономическая эффективность имеет большое значения для выполнения стратегических целей организации, поскольку любое управленческое решение должно быть экономически обоснованным и целесообразным. Однако, рассчитать экономическую эффективность системы мотивации в чистом виде трудно из-за сложности оценки в денежном выражении результата, являющегося следствием внедрения тех или иных мотивационных мероприятий. При этом следует учитывать, что показатели экономической эффективности лишь косвенно отражают влияние системы мотивации на экономические результаты деятельности предприятия. Это обусловлено тем, что на результативность деятельности предприятия помимо мотивации труда оказывает влияние большое количество как внутренних, так и внешних факторов: изменение законодательства, производственных технологий, рыночной конъюнктуры и др.

Косвенные показатели экономической эффективности условно разделим на общие и специфические. К общим показателям экономической эффективности отнесем общепринятые, применяемые зарубежными и отечественными учеными для оценки полноты использования трудового потенциала и анализа эффективности применяемой системы мотивации. Общие показатели экономической эффективности, формула их расчета, а также описание их экономического смысла представлены в табл. 1.

Табл. 1. Общие косвенные показатели экономической эффективности мотивации труда персонала коммерческой организации

Table 1. General indirect indicators of economic efficiency of personnel motivation in a commercial organization

Наименование показателя	Формула расчета	Экономический смысл
1	2	3
Производительность труда (Π_T)	$\Pi_T = \frac{Q}{\text{Ч}_{\text{с.сп.}}}$ где Q – объем выполненных работ в натуральном или стоимостном выражении; $\text{Ч}_{\text{с.сп.}}$ – среднесписочная численность персонала	Показатель эффективности трудового процесса. Определяет, какой объем выполненных работ приходится на 1 работника. При положительной динамике косвенно характеризует эффективность применяемой системы мотивации.
Коэффициент опережения ($K_{\text{оп.}}$)	$K_{\text{оп.}} = \frac{T_{\text{п.т.}}}{T_{\text{з.п.}}}$ где $T_{\text{п.т.}}$ – темпы роста производительности труда; $T_{\text{з.п.}}$ – темпы роста заработной платы	Опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы обеспечивает снижение себестоимости продукции, увеличение рентабельности и повышение эффективности производства. Тенденция роста материального стимулирования заработной платы должна приводить к более высоким темпам роста производительности труда. Коэффициент опережения будет характеризовать эффективность при значении свыше 1.
Доля заработной платы в себестоимости продукции ($\%_{\text{з.п.С}}$)	$\%_{\text{з.п.С}} = \frac{\text{ФЗП}}{С}$ где ФЗП – фонд заработной платы, руб.; С – себестоимость продукции, руб.	Показатель отражает, насколько трудоемкими, а соответственно, рентабельными являются действующие на предприятии производственные процессы, и насколько они «утяжеляют» себестоимость продукции. Представляет интерес для анализа и построения стратегии снижения себестоимости продукции, роста производительности труда.

Продолжение Табл. 1.

1	2	3
Доля заработной платы в совокупных затратах (% _{з.п.} З)	$\%_{з.п.} З = \frac{\text{ФЗП}}{З},$ где ФЗП – фонд заработной платы, руб.; З – совокупные затраты, руб.	Показатель необходим для анализа и построения стратегии оптимизации общепроизводственных и общехозяйственных затрат, роста производительности труда.
Зарплатоемкость (Зе)	$З_e = \frac{\text{ФЗП}}{В},$ где ФЗП – фонд заработной платы, руб.; В – выручка от реализации продукции, руб.	Позволяет оценить уровень затрат и общую экономическую эффективность работы предприятия. Показывает величину расходов на заработную плату, приходящуюся на единицу продукции в стоимостном выражении. Чем ниже показатель, тем результативнее используются фонд заработной платы (тем эффективнее существующая система мотивации). Снижение зарплатоемкости говорит о грамотном управлении расходами на материальную мотивацию персонала.
Зарплатоотдача (Зо)	$З_o = \frac{В}{\text{ФЗП}},$ где ФЗП – фонд заработной платы, руб.; В – выручка от реализации продукции, руб.	Показатель определяет, какая сумма реализованной продукции содержится в 1 рубле заработной платы. Зарплатоотдача показатель, обратный зарплатоемкости. Характеризует действенность использования средств на зарплату. Показывает, во сколько раз выручка работодателя, полученная в результате работы сотрудников, превышает фонд оплаты труда. Увеличение зарплатоотдачи говорит о грамотном управлении расходами на материальную мотивацию персонала.
Зарплаторентабельность (Р _{ФЗП})	$Р_{\text{ФЗП}} = \frac{\text{ПР}}{\text{ФЗП}},$ где ПР – прибыль от реализации, руб.; ФЗП – фонд заработной платы, руб.	Показывает, сколько прибыли приходится на один рубль фонда заработной платы. Данный показатель дает возможность связать финансовые результаты деятельности предприятия с затратами, связанными с оплатой труда персонала.
Интегральный показатель использования заработной платы (Кинт.зп.)	$\text{Кинт.зп.} = \sqrt{З_o \times Р_{\text{ФЗП}}},$ где Зо – зарплатоотдача, р./р.; Р _{ФЗП} – зарплаторентабельность	Поскольку зарплатоотдача и зарплаторентабельность характеризуют эффективность использования заработной платы с различных сторон и могут изменяться в разных направлениях и неодинаковыми темпами, для общей оценки целесообразно применять интегральный показатель использования заработной платы.

Все вышеперечисленные в табл. 1. общие экономические показатели косвенно отражают эффективность проводимых мотивационных мероприятий.

Нами было отмечено ранее, что расчет экономической эффективности в результате осуществления мотивационных мероприятий в чистом виде затруднен из-за сложности оценки его в денежном выражении. Однако, совокупные затраты на внедрение системы

мотивации рассчитать проще, поскольку учет таковых ведется постоянно. Их условно разделим на:

- затраты на оплату труда персонала, занятого в реализации модели мотивационного механизма;
- затраты на обеспечение материальных инструментов системы мотивации;
- затраты на обеспечение нематериальных инструментов системы мотивации;
- затраты на создание и функционирование инфраструктуры системы мотивации.

В связи с трудностью применения на практике данной классификации затрат на внедрение системы мотивации, поскольку не в каждой коммерческой организации осуществляют разграничение данных затрат и ведут отдельный их учет, будем рассматривать совокупные затраты на внедрение системы мотивации.

На основе совокупных затрат на внедрение системы мотивации по результатам проведенных исследований нами разработаны специфические показатели оценки влияния мотивационного механизма на эффективность производства коммерческой организации.

Специфические показатели экономической эффективности, а также формула их расчета представлены в табл. 2.

Табл. 2. Специфические косвенные показатели экономической эффективности мотивации труда персонала коммерческой организации

Table 2. Specific indirect indicators of economic efficiency of personnel motivation in a commercial organization

Наименование показателя	Формула расчета
Мотивационная затратноотдача (Зо.м.)	$Zo.m. = \frac{B}{3M}$ <p>где B – выручка от реализации продукции, руб., 3M – совокупные затраты на систему мотивации, руб.</p>
Мотивационная затраторентабельность (Pм)	$P_m = \frac{ПР}{3M}$ <p>где ПР – прибыль, руб., 3M – совокупные затраты на систему мотивации, руб.</p>
Коэффициент эффективной мотивации (Кэ.м.)	$K_{э.м.} = \frac{ТРп}{ТР3м}$ <p>где ТРп – темп роста прибыли, ТР3м – темп роста совокупных затрат на систему мотивации</p>
Мотивационная производительность труда (ПТм)	$ПТм = ПТ \times Кэ.м.,$ <p>где ПТ – производительность труда Кэ.м. – коэффициент эффективной мотивации</p>

Рассмотрим экономический смысл показателей, представленных в табл. 2. Мотивационная затратноотдача (Зо.м.) характеризует действенность использования средств на систему мотивации. Показывает, во сколько раз выручка от реализации выпущенной продукции превышает затраты на внедрение системы мотивации. Увеличение мотивационной затратноотдачи говорит о грамотном управлении расходами на мотивацию персонала.

Мотивационная затраторентабельность (Pм) показывает, сколько прибыли приходится на один рубль затрат на мероприятия по мотивации труда. Данный показатель дает возможность связать финансовые результаты деятельности коммерческой организации с затратами, связанными с мотивацией персонала.

Коэффициент эффективной мотивации (Кэ.м.) характеризует эффективность применения мотивационного механизма на предприятии. Если данный коэффициент выше 1, можно говорить об эффективности применяемой системы мотивации. Тенденция роста материальных затрат на мотивацию персонала должна приводить к более высоким темпам роста прибыльности организации. Данный показатель разработан по аналогии с коэффициентом опережения, при расчете которого в числителе стоит темп роста производительности труда. Однако, очевидно, чем выше производительность труда, тем больше будет произведено продукции, а это может привести к процессу перепроизводства, что в свою очередь негативно скажется на конечных финансовых результатах деятельности предприятия. Поэтому при расчете предлагаемого нами коэффициента в числителе используем темп роста прибыли.

Мотивационная производительность труда (ПТм). Данный показатель характеризует тенденцию роста производительности труда за счет мотивационного воздействия. Расчет показателя рекомендуем производить в случае $Кэ.м. > 1$. Предлагаемый к расчету показатель разработан с учетом того, что недостаточно изучены резервы роста производительности труда на основе мотивационного воздействия. Производительность труда работника зависит от самого работника, а также от оборудования, на котором он работает. Модернизация основных производственных фондов, повышение автоматизации являются процессами, необходимыми для развития производственной организации, но недостаточными. Динамика показателя мотивационной производительности труда позволит определить степень влияния мотивационного воздействия на работника коммерческой организации, которая приведет к росту производительности труда в тесной связи с конечным финансовым результатом (поскольку рост производительности труда необходимо увязывать с увеличением объемов прибыли).

Отметим, что специфические показатели, представленные в табл. 2, имеют запаздывающий характер, т.е. оценивать эффективность мотивационных мероприятий необходимо через 3–6 месяцев. Это связано с тем, что персонал будет постепенно адаптироваться к проводимым на предприятии нововведениям, изменять своё мышление, отношение к своему труду и повышать его эффективность.

В связи с тем, что экономической основой эффективности системы мотивации является рост производства и сбыта востребованной и конкурентной продукции, получение незаработанных средств в виде мотивации, необеспеченных произведенной и проданной продукцией, приводит к утрате прямой зависимости производительности труда и системы мотивации труда. Вышеописанные разработанные нами показатели позволяют увязать затраты на внедрение системы мотивации с финансовыми результатами деятельности предприятия и показывают: эффективны либо нет эти вложения.

Социальная эффективность позволяет оценить степень использования имеющегося трудового потенциала. Показатели социальной эффективности системы мотивации определяют с помощью анализа экономической и статистической отчетности, анкетирования и интервьюирования работников, метода экспертных оценок, метода наблюдения, а также анализа документов и отчетности предприятия, отражающих результаты осуществления кадровых процессов на предприятии, и другие методы [11]. При этом одни показатели определяются с известной степенью условности, а другие вообще не могут быть выражены количественно.

Среди показателей социальной эффективности будем рассматривать:

- удовлетворенность трудом;
- благоприятный социально-психологический климат;
- санитарно-гигиенические условия труда;
- лояльность и приверженность персонала;
- организационно-трудовые условия труда;
- социальную защищенность работников;
- профессионально-квалификационную структуру персонала;

–текучесть кадров.

Обобщающий (интегральный) показатель социальной эффективности в результате внедрения системы мотивации можно получить путем суммирования произведения оценок частных показателей ($Ч_i$) на соответствующие весовые коэффициенты ($К_i$), где i принимает значение от 1 до 8, так мы рассматриваем 8 показателей (1):

$$I_{с.э.} = \sum_{i=1}^n Ч_i \times К_i, \quad (1)$$

где $Ч_i$ – оценка частного показателя социальной эффективности;

$К_i$ – весовой коэффициент;

$n=8$

Весовой коэффициент ($К_i$) представляет собой удельный вес показателя с учетом его значимости и определяется экспертным путем.

Показатели социальной эффективности оказывают влияние на достижение показателей экономической эффективности. В то же время социальный эффект трудно выразить в денежном выражении, как и определить количественно степень влияния социальных факторов на достижение экономических показателей. Поэтому необходимо стремиться, чтобы расчет показателей экономической эффективности сопровождался и оценкой социального эффекта [1].

Наряду с понятием экономической эффективности рассмотрим понятие целевой эффективности, которая представляет собой степень достижения запланированных результатов. Л. Х. Никифорова наряду с экономической и социальной эффективностью выделяет также понятие целевой эффективности, однако отождествляет его с понятием результативности [11]. Мы же выделим целевую эффективность без отождествления с результативностью, поскольку цель не всегда совпадает с результатом. Цель – это желаемый результат, предполагаемый к достижению, результат – итог осуществляемой деятельности.

Однако, достижение целей управления мотивацией должно осуществляться путем уменьшения затрат, а не наоборот. Чем точнее достигается поставленная цель, тем выше результативность. Для измерения целевой эффективности необходимо иметь четко определенные цели и планы.

Соответственно, общая формула целевой эффективности имеет вид

$$Эц = \frac{Р}{Ц}, \quad (2)$$

где $Р$ – результативный показатель;

$Ц$ – целевой показатель.

Результативный и целевой показатели могут быть представлены либо в стоимостном, либо в натуральном выражении. Рекомендуем проводить мониторинг эффективности целевых показателей, оказывающих влияние на процессы управления персоналом. При достижении цели целевая эффективность будет равна 100%.

Расчет целевой эффективности рекомендуем использовать на предприятиях, применяющих системы КРІ (ключевые показатели эффективности), и особенно при оценке тех должностей, где видна четкая взаимосвязь между применяемым мотивом и получаемым результатом. При оценке целевой эффективности также нужно делать поправку на влияние других факторов, поэтому рекомендуется проведение экспертных опросов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что одной из ключевых задач для коммерческой организации в настоящее время является формирование эффективной системы мотивации труда персонала. Удовлетворенность работника оплатой труда, политикой руко-

водства в отношении персонала, взаимоотношением с коллегами и руководителями во многом определяет его заинтересованность наиболее эффективно выполнять свои трудовые обязанности, что в результате ведет к росту производительности труда и эффективности функционирования коммерческой организации. Однако, возникает необходимость своевременного и качественного анализа системы мотивации труда персонала.

Анализ существующих подходов к оценке системы мотивации позволил выделить показатели ее внешней и внутренней эффективности. Внутреннюю эффективность предлагаем оценивать показателями экономической, социальной и целевой эффективности. Среди показателей экономической эффективности мотивации труда персонала предлагаем рассматривать общие и специфические. Предложенная классификация показателей эффективности позволит осуществить всесторонний экономический анализ результатов проведенных мотивационных мероприятий. Разработанная система показателей на основе совокупных затрат на осуществление мотивации труда позволит учесть взаимосвязь финансовых результатов деятельности коммерческой организации с затратами на мотивацию персонала. Таким образом, предложенная система комплексной оценки эффективности мотивации персонала направлена на обеспечение повышения эффективности функционирования коммерческой организации.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Земляная, В. А. К вопросу оценки эффективности системы мотивации персонала организации: критерии, методы, показатели / В. А. Земляная // Научный электронный журнал «Меридиан». – 2019. – № 11. – С. 1–9.
- 2 Гусаков, В. Г. Факторы и методы эффективного хозяйствования. Ч. 3. Мотивация труда и закрепление кадров, производительность труда / В. Г. Гусаков // Вес. Нац. акад. наук Беларуси. Сер. аграр. наук. – 2020. – Т. 58. – № 3. – С. 263–267.
- 3 Микулч, А. В. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве в новых условиях: теория, методология, практика / А. В. Микулч. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2011. – 274 с.
- 4 Борисенко, А. О. Мотивация труда управленческого персонала в сельскохозяйственных организациях: теоретические и практические аспекты / А. О. Борисенко; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2015. – 185 с.
- 5 Старовойтова, Н. А. Новые решения вопросов стимулирования и результативности труда / Н. А. Старовойтова, А. О. Борисенко, Ю. О. Санталова // Проблемы устойчивости продовольственной сферы: вопросы теории и методологии / сост. В. Г. Крестовский; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2010. – С. 87–100.
- 6 Тихонова, Л. Е. Основные направления мотивационного стимулирования персонала на белорусских предприятиях / Л. Е. Тихонова, В. В. Федотова // Вестник Полоцкого государственного университета. – 2022. – № 6. – С. 54–60.
- 7 Прудникова, Л. В. Оценка и анализ системы мотивации и стимулирования труда персонала коммерческой организации / Л. В. Прудникова, О. И. Юркевич // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2017. – № 1. – С. 220–235.
- 8 Альбитер, Л. М. Повышение эффективности производства на основе управления мотивационным механизмом (на материалах пищевой промышленности): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Л. М. Альбитер; Самарский государственный технический университет. – Самара, 2007. – 24 с.
- 9 Макринова, Е. И. Мотивационная составляющая в процессах регулирования трудового поведения и управления эффективностью труда / Е. И. Макринова, В. В. Григорьева // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 3(51). – С. 208–218.
- 10 Гайфуллина, М. М. Методический подход к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования персонала / М. М. Гайфуллина, Д. Д. Муртазина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 4. – С. 192–194.
- 11 Никифорова, Л. Х. Подходы к оценке эффективности систем мотивации персонала / Л. Х. Никифорова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – № 6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2016/06/11632>. – Дата доступа: 25.11.2022.
- 12 Лыгина, Н. И. Оценка эффективности использования трудового потенциала в социально-ориентированной экономике / Н. И. Лыгина, С. А. Тимофеева // Вестник ОрелГИЭТ. – 2013. – № 4(26). – С. 3–7.
- 13 Шапиро, С. А. Эффективные инструменты мотивации и стимулирования труда в процессе управления персоналом / С. А. Шапиро, А. Б. Вешкурова // Управление развитием персонала. – 2019. – № 3. – С. 192–202.

Поступила в редакцию 26.11.2022 г.

ОБ АВТОРАХ:

Таиса Ивановна Сушко, кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита, Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий, e-mail: sushko_buaa@bgut.by.

Екатерина Павловна Сымук, магистр экономических наук, аспирант, Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий, e-mail: galanova_ekaterina@bk.ru.

ABOUT AUTHORS:

Taisa I. Sushko, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit, Belarusian State University of Food and Chemical Technologies, e-mail: sushko_buaa@bgut.by.

Ekaterina P. Symuk, Master of Economics, postgraduate student, Belarusian State University of Food and Chemical Technologies, e-mail: galanova_ekaterina@bk.ru.