

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Сымук Е.П.

**Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Беларусь**

Среди многообразия инструментов формирования механизма мотивации труда в организации пищевой промышленности значение имеет экономический анализ эффективности проведенных мотивационных мероприятий. Выполненный обзор литературных источников показал, что эффективность характеризует не только результативность деятельности, но и ее экономичность, то есть достижение определенного результата с минимальными затратами [1]. Эффективность мотивации в организациях пищевой промышленности будем рассматривать как сложную социально-экономическую категорию, определяемую отношением результата и вызвавших его затрат, отражающую степень экономичности и результативности воздействия на объект управления в результате использования имеющегося трудового потенциала и производственных ресурсов.

По результатам выполненного обзора литературных источников установлено, что оценку эффективности механизма мотивации персонала в организациях пищевой промышленности необходимо осуществлять используя как внешние, так и внутренние показатели эффективности, поскольку эффективность организации формируется как во внутренней, так и во внешней среде функционирования. Внешняя эффективность характеризуется показателями, отражающими достижения организации во взаимосвязи с рыночной средой. К показателям внешней эффективности для организаций пищевой промышленности предлагаем отнести: качество выпускаемой продукции, конкурентоспособность продукции, спрос на продукцию, объем продаж, рост поступления налогов и отчислений в бюджет, обеспечение продовольственной безопасности страны. Внутренняя эффективность обусловлена результатами деятельности самой организации и будет представлена экономической, социальной и целевой эффективностью.

Экономическая эффективность имеет важное значение для выполнения стратегических целей организации, поскольку любое управленческое решение должно быть экономически обоснованным и целесообразным. Следует учитывать, что показатели эффективности лишь косвенно отражают влияние системы мотивации на экономические результаты деятельности организации.

Показатели экономической эффективности условно разделим на общие и специфические. К общим показателям экономической эффективности отнесем: производительность труда, коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы, долю заработной платы в себестоимости продукции и в совокупных затратах, зарплатоемкость, зарплатоотдача, зарплаторентабельность, интегральный показатель использования заработной платы.

На основе учета совокупных затрат на осуществление мотивационных мероприятий в организации по результатам проведенных исследований разработаны специфические показатели оценки влияния мотивационного механизма на эффективность производства: мотивационная затратноотдача, мотивационная затраторентабельность, коэффициент эффективной мотивации, мотивационная

производительность труда. Мотивационная затратноотдача характеризует действенность использованных средств на систему мотивации труда и показывает, во сколько раз выручка от реализации выпущенной продукции превышает затраты на внедрение данной системы. Увеличение мотивационной затратноотдачи свидетельствует о рациональном управлении расходами на мотивацию персонала. Мотивационная затраторентабельность показывает, сколько прибыли приходится на один рубль затрат на мероприятия по мотивации труда. Данный показатель дает возможность оценить финансовые результаты деятельности организации с затратами, связанными с мотивацией персонала. Коэффициент эффективной мотивации характеризует эффективность применения мотивационного механизма в организации и представляет собой отношение темпа роста прибыли к темпу роста совокупных затрат на систему мотивации. Поскольку рост производительности труда может привести к процессу перепроизводства, при расчете предлагаемого коэффициента в числителе используем темп роста прибыли. Мотивационную производительность труда будем рассчитывать путем произведения производительности труда на коэффициент эффективной мотивации. Динамика показателя мотивационной производительности труда позволит определить степень влияния мотивационного воздействия на работника организации пищевой промышленности, которая приведет к росту производительности труда во взаимосвязи с конечным финансовым результатом.

Социальная эффективность позволяет оценить степень использования имеющегося трудового потенциала. Среди показателей социальной эффективности необходимо проанализировать: удовлетворенность трудом, благоприятный социально-психологический климат, санитарно-гигиенические условия труда, лояльность и приверженность персонала, организационно-трудовые условия труда, социальную защищенность работников, профессионально-квалификационную структура персонала, текучесть кадров.

Целевая эффективность представляет собой степень достижения запланированных результатов [2]. Расчет целевой эффективности рекомендуем использовать в организациях, применяющих системы KPI (ключевые показатели эффективности).

Предложенная классификация показателей эффективности позволит осуществить всесторонний экономический анализ результатов проведенных мотивационных мероприятий. Разработанная система специфических показателей на основе совокупных затрат на осуществление мотивации труда позволит учесть взаимосвязь финансовых результатов деятельности организации с затратами на мотивацию персонала. В целом предложенная система комплексной оценки мотивации персонала направлена на обеспечение повышения эффективности функционирования организаций пищевой промышленности.

Список использованных источников

1 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.

2 Никифорова, Л.Х. Подходы к оценке эффективности систем мотивации персонала / Л.Х. Никифорова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – №6. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2016/06/11632>. – Дата доступа: 25.01.2023.