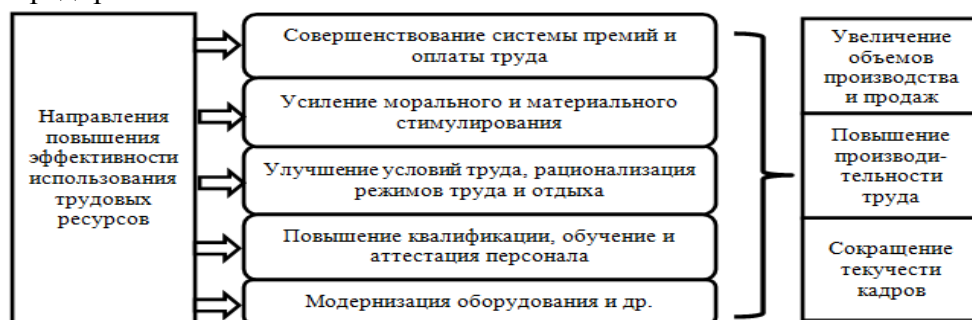


ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Сымук Е.П.

Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Беларусь

В оценке эффективности управления персоналом большое значение имеет изучение факторов, влияющих на мотивацию персонала, рост которых следует стимулировать в первую очередь. Наиболее актуальным резервом повышения эффективности использования трудовых ресурсов со стороны предприятий различных форм собственности выступает сокращение текучести кадров в результате улучшения микроклимата, оптимизации условий оплаты, труда и отдыха, предоставление жилья, совершенствования сферы обслуживания и др. На рисунке 1 представлены традиционные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.



Примечание – Собственная разработка

Рисунок 1 – Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Однако, в современных условиях применения лишь традиционных направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях пищевой промышленности недостаточно.

Глобализация экономики и конкуренции, распространение информационных технологий и переход в эпоху, где самым ценным ресурсом предприятия становятся знания сотрудников, требуют применения современных форм мотивации, а именно:

- участие работников в собственности предприятия;
- участие работников в прибылях предприятия;
- разработка системы оплаты труда на основе применения ключевых показателей эффективности (KPI).

Рассмотрим вышеназванные направления более подробно. Формой дополнительной материальной мотивации труда является участие работников в собственности предприятия. Данная форма мотивации предусматривает в первую очередь получение работниками доходов от совладения предприятием. Однако, несмотря на развитие в нашей стране предприятий с различными формами собственности, доходы населения от участия в собственности незначительны. Так, в течение 2014 и 2015 гг. их доля составила 4,4%, в 2016 г. – 3,3% от общей суммы доходов населения Республики Беларусь [1]. Для изменения данной ситуации необходимо преодоление отчуждения от собственности, от управления и от участия в деятельности предприятия.

Кроме этого, необходима разработка премирования путем участия работников в прибыли предприятия. Исследователи мотивации предлагают устанавливать премирование в процентах от выручки за реализованную продукцию, от полученной прибыли, валового дохода, прироста прибыли, рентабельности и за другие показатели, характеризующие эффективность производства. Также в целях недопущения распыления средств, предусмотренных на поощрение по итогам работы за год, целесообразно предусматривать не более трех основных показателей премирования, от которых зависит достижение общих высоких результатов хозяйственной деятельности. При невыполнении хозяйством договорных обязательств по реализации продукции или условий, предусмотренных контрактом, сотрудники могут быть лишены полностью или частично вознаграждений и премий по результатам работы за год [2].

Современные системы оплаты труда призваны стимулировать сотрудников к более эффективной работе. В последнее время активно развивающиеся предприятия все чаще внедряют различные инновационные способы установления оплаты труда, среди которых наиболее актуальным является разработка системы оплаты труда на основе применения ключевых показателей эффективности (KPI). KPI (*Key Performance Indicators*) представляют собой систему показателей, на основе которой предприятие оценивает эффективность трудовой деятельности своих сотрудников. Достиженные индивидуальные показатели деятельности каждого работника привязывают к общим ключевым показателям всего предприятия.

Система ключевых показателей эффективности для конкретного предприятия должна разрабатываться с учетом специфики его деятельности, приоритетных бизнес-процессов, а также других факторов, существенно влияющих на эффективность работы предприятия. Однако принципы ее построения в любом случае одинаковы, что делает ее универсальной и удобной в применении. Главная задача при разработке системы мотивации с применением KPI состоит в грамотной формулировке и расчёте показателей, обеспечении их понимания сотрудниками предприятия и удобства в оценке, проведении постоянного мониторинга эффективности применяемых показателей, а также о возможной их корректировке или замене в случае необходимости [3].

Таким образом, дальнейшему экономическому росту предприятий должны способствовать как традиционные, так и инновационные методы управления персоналом. Распределение доходов по результатам труда и собственности, разработка системы оплаты труда на основе применения ключевых показателей эффективности позволят учесть особенности организации труда и оплаты и на этой основе разработать наиболее оптимальную модель материального стимулирования, а также достичь поставленные менеджментом стратегические цели и решить тактические задачи.

Литература

1 Статистический ежегодник Республики Беларусь 2017: стат. сб. / Нац. стат. комитет РБ; редкол.: И.В. Медведева [и др.]. – Минск, 2017. – 506 с.

2 Борисенко, А.О. Материальное стимулирование руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций от прибыли / А.О. Борисенко // Вес. Нац. акад. наук Беларусі. Сер. Agr. наук. – 2010. – №3. – С. 25-31.

3 Баштовая, Е.В. Проблемы повышения производительности труда и мотивации персонала на основе системы KPI / Е.В. Баштовая, А.Г. Бодункова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития: сборник материалов XIX Междунар. научн.-практ. конф.: в 2-х частях, Новосибирск, 19 дек. 2014 г. / Изд-во ЦРНС ; под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск, 2014. – Ч. 1. – С. 137-145.