

ОЦЕНОЧНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Сымук Е.П.

Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Беларусь

Важнейшей составляющей процесса управления человеческими ресурсами является мотивация труда, которая представляет собой комплекс мероприятий в системе управления промышленной организации, обеспечивающих создание условий для эффективной деятельности всего персонала и раскрытия трудового потенциала каждого работника. В Республике Беларусь проблема совершенствования механизма мотивации труда работников промышленных организаций с учетом рыночных отношений исследована недостаточно. Современные системы мотивации, применяемые в отечественных организациях, остаются экономически неэффективными, так как редко выходят за рамки традиционного денежного вознаграждения и награждения грамотами.

Одним из наиболее дискуссионных направлений в методологии и методике развития систем мотивации труда является научно обоснованное формирование оценочных показателей, включающих у отдельных ученых 8 и более показателей. Анализ существующих подходов к оценке системы мотивации труда позволил сделать следующие выводы: отсутствует комплексная система показателей оценки системы мотивации труда, отвечающая требованию соответствия стратегии и целям развития промышленного предприятия; в основе формирования оценочных показателей мотивации должен лежать единый методологический и методический подход, основанный на всестороннем изучении рассматриваемой проблемы как единого целого.

Основными принципами формирования соответствующих показателей является их содержательная однородность, преемственность формирования для различных уровней, взаимодополняемость и целенаправленность построения.

По нашему мнению наиболее важными являются два направления комплексной оценки системы мотивации персонала промышленного предприятия:

- качественная оценка системы (направлена на выявление проблем мотивирования);
- количественная оценка системы (создает базу для количественной оценки результатов функционирования системы мотивирования и уровня эффективности работы предприятия в целом).

При проведении качественной оценки системы мотивации персонала промышленного предприятия рекомендуется применять следующие методики и методы: «Мотивация-стимул»; мотивации на основе базовых потребностей; мотивов отношения к труду; формирования нормативных мотивов труда; описания ситуации; уточнения ограничений. При проведении количественной оценки системы мотивации персонала промышленного предприятия к основным анализируемым показателям нами отнесены: рост производительности труда; снижение издержек и экономия всех видов ресурсов; качество выпускаемой продукции; рост объемов реализации продукции; увеличение прибыли.

В современных условиях функционирования организаций применение системного и комплексного подходов к регулированию мотивации труда позволит повысить ее эффективность.