

вать риски и предотвратить возможные угрозы, исходящие из новых экономических реалий, обусловленных мировыми процессами глобализации.

К.В. Руденок

М.А. Власова

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук Н.А. Самара

УСИЛЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

На современном этапе развития экономики персонал становится решающим ресурсом, способным создать конкурентное преимущество организации. Объединить трудовые усилия работников в единый поток, направленный на достижение целей организации, может эффективная система управления персоналом, сердцевинной которой является кадровая политика. В свою очередь трудовая мотивация является именно тем фактором, который стимулирует отдельных исполнителей или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации.

С целью анализа эффективности кадровой политики и возможности ее совершенствования за счет повышения мотивации труда персонала нами был проведен SWOT-анализ кадровой политики ОАО «Керамин».

По итогам SWOT-анализа выявлены наиболее значимые параметры:

1. Отсутствие гибкой системы управления; низкая мотивация кадров.

2. Применение опыта мировой практики и обмен специалистами.

На наш взгляд, важным мероприятием по совершенствованию кадровой политики является мотивация персонала ОАО «Керамин». В этой связи целесообразно внедрить гибкую систему мотивации персонала. Это позволит повысить заинтересованность специалистов в развитии карьеры на предприятии и будет служить стимулом к продуктивной и эффективной работе.

Практическим инструментом, дающим возможность оценить должности и рабочие места и на их основе сформировать квалификационные группы, является система грейдов. Грейды создают у сотрудников ощущение справедливости вознаграждения. В этой связи нами разработана модель оплаты труда на основе грейдирования.

Основными целями системы мотивации являются удержание сотрудников в организации, повышение результативности и эффективности сотрудников.

Эффективность предлагаемых мероприятий усиления мотивации труда с точки зрения кадровой политики можно оценить путем анализа эффективности работы персонала. Проанализируем их эффективность, используя 4 основные модели стимулирования (по линейной восходящей, по линейной нисходящей, по функции пирамиды, обратное стимулирование). В результате получаем комплексный показатель эффективности персонала. Менее 95 баллов — персонал работал неудовлетворительно, от 95–100 — удовлетворительная работа, но имеются резервы роста, 100 и выше — отличная работа.

В результате ряд социальных и организационных показателей перевыполнен за счет внедрения мероприятий по совершенствованию работы с персоналом: среднесписочная численность персонала (рост по плану 2 человека — частный показатель увеличился с 20 до 22,2 балла), текучесть персонала (сократилась с 9 до 8 % за год — увеличение частного показателя с 17 до 17,17 балла), потери рабочего времени (сократились с 12 чел.-дней до 11 — увеличение частного показателя с 15 до 16,2 балла), уровень трудовой дисциплины (улучшился по сравнению с предыдущим годом с 28 % до 25 % — частные показатели вместо 12 баллов составил 13,2), соотношение рабочих и служащих (увеличилось с 16,3 до 16,5 рабочего на 1 служащего, что привело к увеличению частного показателя с 10 до 10,1 балла), социально-психологический климат в коллективе (климат в коллективе улучшился с 4 до 4,2 балла по 5-балльной шкале — частный показатель эффективности вырос с 8 до 8,4 балла), надежность работы персонала (по результатам оценки правления надежность улучшилась с 3,5 до 3,6 балла — рост частного показателя с 6 до 6,12 балла). Таким образом, оценка эффективности труда персонала за отчетный период составила 105,39 балла.

В результате мероприятия по усилению мотивации труда персонала через внедрение грейдовой системы оказывают положительный эффект на кадровую политику, реализуемую на предприятии.

М.М. Седляр

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук Н.М. Маркусенко

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ В ОГУРЕЧНОМ БИЗНЕСЕ ПОЛЕСЬЯ

В Беларуси одним из крупномасштабных производителей огурцов является Полесье. А центром огуречного края является аг. Ольшаны. Согласно данным сельского совета, население Ольшан составляет 7 410 человек. Средний размер теплицы в расчете на семью составляет 0,2 га, а в целом по агрогородку площадь теплиц равна 19,4 га. При