

УДК 338  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА И ЕЕ  
ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТАТЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РУП «МОГИЛЕВАВТОДОР»

Е. М. БУРАЧЕНКО

Научный руководитель В. С. ЖАРИКОВ, канд. техн. наук, доц.  
БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

В настоящее время практически невозможно обеспечить достаточную эффективность управления персоналом предприятия и достичь высоких результатов коммерческой деятельности без постоянного совершенствования системы мотивации труда. Одной из самых главных составляющих мотивации всегда являлась система заработной платы. Исследования по указанной проблеме проводились на примере конкретного предприятия РУП «МОГИЛЕВАВТОДОР».

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективности их использования показал, что при общей численности рабочих 535 человек аппарат служащих составляет 261 человек, т. е. на одного служащего приходится всего лишь 2 рабочих (в развитых странах 5–6, в передовых 10–12 рабочих). Это говорит об огромных скрытых резервах по совершенствованию структуры трудовых ресурсов и возможностях значительного сокращения издержек на заработную плату персонала служащих. Выявлены резервы по улучшению профессионального и возрастного состава работников, текучести кадров. Анализ производительности труда и соотношения темпов ее роста по сравнению с ростом заработной платы также выявил негативную тенденцию ухудшения результатов финансово-хозяйственной деятельности. Более высокие темпы роста средней заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда способствовали перерасходу фонда заработной платы в размере 7581,83 млн р., что свидетельствует о несовершенстве системы мотивации труда на исследуемом предприятии.

В 2013 г. фонд заработной платы увеличился на 14240,1 млн р. В свою очередь выплаты стимулирующего характера возросли всего лишь на 491,6 млн р. и составили 33,69 % в общей сумме фонда заработной платы. В то время как в 2012 г. они составляли 44,53 % от общей суммы. Несмотря на значительный рост ФЗП в 2013 г., уменьшился рост выплат стимулирующего характера и мотивация труда.

По итогам работы к числу более конкретных предложений по совершенствованию системы мотивации труда следует отнести: более тесную увязку заработной платы с результатами деятельности всего предприятия, его конкурентоспособностью, эффективностью и получаемой прибылью; совершенствование положений по премированию работников.

Разработана и предложена для использования на предприятии экономико-математическая модель прогнозирования выплат стимулирующего характера из прибыли предприятия.