

УДК 331.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ
ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

М. А. МЕЛЬНИКОВА, А. О. ДУДЕНКОВА
Научный руководитель О. Д. МАКАРЕВИЧ
Белорусско-Российский университет
Могилев, Беларусь

Эффективность труда зависит от факторов, определяющих организационно-технические условия работы в организации, трудоемкость и систему мотивации работников. В целом управление трудовыми ресурсами включает следующие направления работ: формирование и развитие трудовых ресурсов, а также стимулирование и повышение качества трудовой жизни персонала.

В рамках исследования был проведен анализ эффективности использования труда, для чего были сопоставлены темпы роста производительности труда и средней заработной платы и получено, что в 2020 г. в ОАО «Моготекс» темпы роста производительности опережали темпы роста оплаты труда, что оценивается положительно. По результатам анализа были определены направления поиска резервов роста эффективности использования персонала, такие как совершенствование мотивации сотрудников на основе реальной оценки результатов работы, а также привлечение новых, более квалифицированных сотрудников.

В целях совершенствования работы по привлечению новых, более квалифицированных сотрудников на предприятие предлагается использовать метод оценки профессионально значимых качеств специалиста, который можно применить при оценке требуемых качеств специалиста при приеме или назначении на должность. Для этого было проведено анкетирование работников предприятия для определения профессионально значимых качеств вакантной должности – специалиста по кадрам.

По результатам оценки профессионально значимых качеств специалиста по кадрам можно сделать вывод о том, что наиболее значимыми для данной профессии являются такие свойства личности, как мыслительные, аттенционные, волевые, коммуникативные и эмоциональные индивидуально-психологические свойства. Поэтому при подборе кандидата на должность специалиста по кадрам или оценке результатов работы имеющегося работника можно учитывать данные характеристики, что в конечном итоге и определяет профессиональные характеристики персонала предприятия.

Система премирования ОАО «Моготекс» недостаточно эффективна. С целью усиления заинтересованности работников ОАО «Моготекс» в результатах собственной деятельности, а следовательно, и деятельности всей организации, предлагается: внедрение новой системы премирования работников; внедрение нематериальной системы мотивации работников; внедрение корпоративной программы «Здоровье»; совершенствование системы управления стимулированием персонала ОАО «Моготекс».