

УДК 331.108.26

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

А. И. НИКОЛАЕНКО

Научный руководитель О. Д. МАКАРЕВИЧ

Белорусско-Российский университет

Могилев, Беларусь

В рамках проведенного исследования изучено управление трудовыми ресурсами на примере могилевского предприятия обрабатывающей промышленности ОАО «Ольса». Исходя из проведенного анализа установлено, что главной проблемой предприятия является высокая текучесть кадров. Большинство работников уходят как по собственному желанию, так и вследствие нарушения трудовой дисциплины. Кроме того, среднемесячная заработная плата работников меньше, чем зарплата по отрасли и стране в целом. При найме на работу руководством не используются новые методы отбора персонала, а используются профессионально-квалификационные требования к рабочим местам по справочникам. К положительным аспектам можно отнести то, что организация отправляет рабочих на производственные курсы, осуществляет подготовку и переподготовку кадров.

Для решения проблем, связанных с текущей линейно-функциональной системой управления на предприятии, было предложено внедрить матричную структуру. Эта структура предусматривает двойное подчинение сотрудников: они отвечают как перед своим непосредственным начальником в функциональном отделе, так и перед менеджером проекта, который отвечает за координацию их работы в рамках определенной территории. Кроме того, для эффективной работы сотрудников предприятия предлагается внедрить бестарифную систему оплаты труда на основе использования коэффициента трудового участия (далее – КТУ). Применение КТУ для оценки труда исполнителей и распределения коллективных заработков усиливает зависимость заработной платы работающих от результатов их труда. Работнику, полностью выполнившему нормы труда и времени, коэффициент определяется в базовом значении, равном 1,0. При этом работодатель устанавливает систему дополнительных понижающих и повышающих коэффициентов, используемых как в качестве поощрения за дополнительные успехи в труде, так и в качестве санкций за невыполнение установленных норм и требований.

Применение этих мер позволит добиться гармоничного и обдуманного подхода к управлению рабочей силой на предприятии, что обеспечит соответствие между финансовыми вложениями в управление и результатами работы организационной структуры. Также это приведет к снижению расходов на поддержку штата сотрудников, внедрению эластичной системы стимулирования и повышению производительности труда, и в целом увеличит эффективность управления предприятием.