

УДК 338.2  
РАЗРАБОТКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КОММЕРЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ

О. Д. МАКАРЕВИЧ, А. Н. МИХАЙЛОВА

Государственное учреждение высшего профессионального образования  
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Могилев, Беларусь

Наличие на предприятии алгоритмов побуждения к продуктивному труду разрешает возможные противоречия между работником и работодателем, стабилизирует баланс интересов. Однако, решение именно этой задачи вызывает больше всего конфликтов, поскольку напрямую влияет на справедливость оценки труда и его оплаты. Эффективность труда зависит от факторов, определяющих организационно-технические условия работы в организации, трудоемкость услуги и систему мотивации работников.

Для того, чтобы предприятие работало эффективно, необходимо правильно организовать труд работников, при этом не только постоянно контролируя их деятельность, но и мотивируя с целью повышения заинтересованности в результатах своего труда и результатах хозяйственной деятельности предприятия в целом. Подкрепить интерес сотрудников к достижению результатов и решению поставленных задач можно только путем их привязки к денежному вознаграждению, выплачиваемому при достижении результатов.

В настоящее время методику определения результатов и создания механизмов определения денежного вознаграждения называют системой мотивации на базе КРІ. В рамках проведенного исследования рассмотрены факторы оценки трудовой деятельности сотрудников одного из отделов торгового предприятия г. Могилева на диаграмме «причина-результат». В результате выбраны пять, наиболее значимых для итогового показателя оценки трудоспособности сотрудников отдела, факторов: выполнение плана реализации; количество новых клиентов; стабильность результатов работы; доход от новых потребителей в общем доходе; использование новых подходов к работе

Данные показатели объективно характеризуют активизацию сотрудниками торгового отдела, что и должно быть положено в основу установки персонального вознаграждения.

Таким образом, применение разработанной системы мотивации работников должно способствовать:

- снижению уровня текучести кадров;
- сокращению потерь рабочего времени;
- повышению производительности труда.