

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