

трат.

Создание РИАС потребует выделить около 120 м<sup>2</sup> помещений и филиалы можно разместить на площадях до 200м<sup>2</sup>, то есть по 100м<sup>2</sup> на каждый филиал.

Рассматриваемый проект ПС ПХД ПР является одним из наиболее эффективных по интенсивности реализации и рациональности вложения финансовых средств региона. Кроме рассмотренных экономических показателей, регион получает дополнительные рабочие места (до 438 рабочих мест) для специалистов с высшим образованием. Создание одного рабочего места обойдётся в 1 530 у.е.

Проект ПС ПХД ПР позволяет:

1. Создать 48 групп внедрения.
2. Подготовить 438 менеджеров по антикризисному управлению и санациям. Провести переподготовку 1 615 специалистов региона.
4. Включить в процесс стабилизации 105 предприятий региона.
5. Создать 438 дополнительных рабочих мест для специалистов с высшим образованием.
6. Улучшить социально-экономический климат региона.
7. Создать РИАС, РМЦ и филиалы.

В то же время эта программа потребует финансовых вложений в объёме 674 000 у.е.

## **ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РБ.**

*А.М. Омелянюк*

*Брестский политехнический институт  
Брест, Республика Беларусь*

В настоящее время, при переходе к новым формам управления персоналом и организации труда встал вопрос о необходимости оценки эффективности существующей на предприятии системы мотивации труда и поиска мер по фор

мированию оптимальной и высокоэффективной системы стимулирования труда адаптируемой для всех категорий работников предприятия.

Объектом исследования являются промышленные предприятия Республики Беларусь, находящиеся в процессе стабилизации производственно-хозяйственной деятельности.

Предметом исследования является система мотивации труда (СМТ) на предприятиях республики, состояние целевой функции данной системы, условия и факторы, оказывающие на нее прямое или косвенное воздействие.

Целью диагностики является оценка степени развития на предприятии системы мотивации труда, на основании данных, полученных в результате проведения диагностики СМТ предприятия, предложение наиболее эффективной и адаптированной к конкретному промышленному предприятию модели мотивации труда работников предприятия, перечня мер призванных повысить стимулирующее воздействие на качество труда работников предприятия.

Задачи диагностики:

- ✓ определить и дать оценку развитости функции мотивации труда на предприятии;
- ✓ оценить эффективность мероприятий проводимых на предприятии по мотивации труда работников промышленного предприятия;
- ✓ оценить эффективность функционирования подразделений промышленного предприятия, занимающихся проблемами мотивации труда и управления персоналом предприятия;
- ✓ дать оценку эффективности использования основных параметров функции управления системой мотивации труда;
- ✓ дать оценку эффективности использования дополнительных параметров функции управления системой мотивации труда;
- ✓ дать оценку эффективности использования вспомогательных параметров

функции управления системой мотивации труда;

- ✓ выработка рекомендаций по оптимизации функции управления системой мотивации труда на промышленном предприятии;
- ✓ выработка наиболее эффективных методов, принципов и приемов организации и управления системой мотивации труда на конкретном промышленном предприятии.

Безусловно, нельзя придумать такую уникальную схему мотивации труда, которая могла бы учесть потребности, ожидания, возможности каждой категории работников. Однако в данной работе мы сделали попытку собрать вместе, объединить, систематизировать наиболее существенные показатели, стимулирующие качественный труд любого работника. Их приоритетность, влияние на процесс мотивации каждого индивидуума различно, в зависимости от причин, описанных выше, однако на данном этапе мы ставим задачу лишь собрать и подразделить данные показатели (параметры) мотивации труда по группам признаков, для того чтобы их можно было оценить при диагностике СМТ и систематизировать направленность их воздействия на индивидуума.

Оценку параметров управления мотивацией труда на предприятии легче всего производить на основании оценки параметров функции мотивации труда (данная функция в течение времени может изменяться и дополняться в зависимости от типа производства и развития самой системы мотивации труда).

Функцию системы мотивации труда можно представить:

$$F_{СМТ} = F (F_{СМат}; F_{СМорС}; F_{УП})$$

где:  $F_{СМТ}$  – функция мотивации труда;

$F_{СМатС}$  – функция системы материального стимулирования;

$F_{СМорС}$  – функция системы морального стимулирования;

$F_{УП}$  – функция системы управления персоналом предприятия;

Ниже приведены средние данные развитости функции мотивации труда на промышленных предприятиях Брестской области по параметрам, составляющим

шим данную функцию.

Уровень развитости функции управления мотивацией труда составляет 39,6%. На рис.1. можно увидеть, что рабочим диапазоном управляемости функции является интервал от 7 до 10 баллов, т.е. при развитости функции управления мотивацией труда на 70-100% предприятие может нормально функционировать. Минимально достаточным уровнем для управляемости мотивацией труда является развитость функции на 70%. Уровень развитости функции управления мотивацией труда попадает в зону провала управляемости (от 0 до 7 баллов, что соответствует 0-70%). Это говорит о низком уровне управляемости мотивацией труда на предприятиях области.

Рис.1



где: А – система материального стимулирования;

Б – система морального стимулирования;

В – работа с персоналом предприятия.

В целом функция управления мотивацией труда на предприятиях области с выделением развитости основных параметров показана на рис.2.



Рис.2

где: 1 – система нормирования труда;

2 – система оценки труда;

3 – система формирования основной оплаты труда;

4 – система премирования;

5 – система депремирования;

6 – формирование чувства гордости у работников предприятия;

7 – оценка и мотивация возможностей работников;

8 – оценка и формирование чувства долга у работников;

9 – оценка и мотивация потребности в труде у работников предприятия;

10 – социально-психологическая работа с персоналом предприятия;

11 – деятельность подразделения по работе с кадрами;

12 – система работы с персоналом на предприятии;

13 – оценка и формирование гарантий для работников.

Данные показатели указаны в баллах (минимум - 0, максимум - 10, зона провала < 7). Из представленного графика становится ясно, что все параметры функции управления мотивацией труда на предприятиях Брестской области находятся в зоне провала управления. Повысить действенность и эффективность мотивации труда по каждому направлению, призвана Программа стабильности