

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКАНСКОГО УНИТАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ «БРЕСТЭНЕРГО»

Меленчук В.Р.¹, Носко Н. В.²

¹ студент, Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Республика Беларусь

² старший преподаватель, Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассматривается роль трудовых ресурсов в работе предприятия. Подчеркивается необходимость внедрения мотивации для эффективной работы трудовых ресурсов. В статье объясняется почему анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов, получение обратной связи от сотрудников и своевременная корректировка системы мотивации являются приоритетными задачами управленческого персонала предприятия и как важно правильное соотношение морального и материального стимулирования трудовых ресурсов при разработке инноваций.

Ключевые слова: Инновации, энергетика, развитие, стимулирование, мотивация, предприятие.

STIMULATION OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF LABOR RESOURCES OF THE RE- PUBLICAN UNITARY ENTERPRISE "BRESTENERGO"

Melenchuk V.R.¹, Nosko N. V.²

¹ student, Brest State Technical University, Brest, Republic of Belarus

² senior lecturer, Brest State Technical University, Brest, Republic of Belarus

Annotation. The article discusses the role of labor resources in the work of the enterprise. The need to introduce motivation for the effective work of labor resources is emphasized. The article explains why the analysis of the effectiveness of stimulating labor resources, obtaining feedback from employees and timely adjustment of the motivation system are priority tasks for the management personnel of the enterprise and how important it is to correctly balance the moral and material incentives for labor resources in the development of innovations.

Keywords: Innovation, energy, development, stimulation, motivation, enterprise.

Обеспечение устойчивого энергоснабжения является одним из основных стратегических приоритетов в XXI веке, важнейшим условием нормального функционирования всех сфер мировой экономики. Ускорение изменений в окружающей среде, появление новых запросов и изменение позиции потребителя, появление новых возможностей для бизнеса, развитие информационных сетей, широкая доступность современных технологий, изменение роли человеческих ресурсов, и другие причины привели к возрастанию значения введения инноваций в организацию.

Энергетическое производство, и, в первую очередь, производство электроэнергии, обладает рядом особенностей, резко отличающих его от других отраслей промышленности. Важнейшая особенность заключается в том, что производство электроэнергии, ее распределение и преобразование в другие виды энергии осуществляются практически в один и тот же момент времени. Энергия, произведенная в системе, равна энергии, потребленной в ней. Ничего похожего нет ни в одной отрасли промышленности, где имеется возможность запастись продуктом производства. Главной составляющей в любой организации, в частности, в РУП «Брестэнерго», являются трудовые ресурсы.

Общепризнано, что персонал компании - это один из важнейших и ценнейших активов. В основе кадровой политики должны лежать четыре направления:

1. обеспечение организации квалифицированными кадрами, формирование и поддержание профессионализма коллектива, справедливые, уважительные и доброжелательные отношения между работниками,

2. стимулирование мотивации на решение поставленных задач,

3. развитие, обучение, карьерный и профессиональный рост персонала в рамках организации,

4. обеспечение социальных гарантий и социальная защита.

РУП «Брестэнерго» - одно из 27 предприятий государственного производственного объединения «Белэнерго», отвечающего за энергетическую отрасль в Республике Беларусь. Стремясь к максимальной открытости и информационной прозрачности своей деятельности, РУП «Брестэнерго» строго придерживается основных принципов корпоративной политики, принятых в цивилизованном бизнесе. Дорожат своей деловой репутацией и неуклонно следуют нормам и правилам честного ведения бизнеса. Строят крупнейшую энергетическую компанию в регионе, создавая все условия для повышения качества жизни населения и экономического развития Брестской области. Именно поэтому трудовые ресурсы РУП «Брестэнерго» отбираются с особой тщательностью [1].

Трудовые ресурсы – это часть населения, которая в силу совокупности физических способностей, специальных знаний и опыта может участвовать в создании материальных благ или трудиться в сфере услуг. Ввиду особенности энергетической отрасли, преобладающую часть составляют мужчины, связано это с ограничениями по использованию труда женщин по профильным профессиям.

Соотношение работников по видам деятельности и уровню квалификации характеризует профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов. Знание структуры трудовых ресурсов необходимо для определения направлений их эффективного использования.

Движение кадров РУП «Брестэнерго» характеризует численность работников и количество уволенных (табл.).

Таблица – Движение кадров РУП «Брестэнерго» 2020-2021 гг

| Наименование показателя | Списочная численность работников | | В том числе: | | | | Рабочие |
|------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------|--------------|--------------|-------------|-----------------|---------|
| | всего | из них женщины | служащие | из них | | | |
| | | | | руководители | специалисты | другие служащие | |
| Всего работников | 6528 | 1556 | 2348 | 1019 | 1316 | 13 | 4180 |
| Из них уволились: | | | | | | | |
| 2018 из них: | 326 | 115 | 119 | 40 | 79 | 0 | 251 |
| увольнения, связанные с истечением сроков контрактов | 172 | 47 | 68 | 14 | 54 | 0 | 104 |
| по соглашению сторон | 63 | 16 | 27 | 8 | 19 | 0 | 36 |
| 2019 из них: | 522 | 143 | 278 | 91 | 184 | 3 | 292 |
| увольнения, связанные с истечением сроков контрактов | 234 | 67 | 57 | 14 | 43 | 0 | 177 |
| по соглашению сторон | 152 | 32 | 60 | 19 | 39 | 2 | 92 |

Примечание - Источник: собственная разработка на основе данных предприятия

Одной из основных задач администрации предприятия является сохранение трудового коллектива, обеспечение максимальной занятости работающих в соответствии с их квалификацией. На предприятии ведется постоянная работа по повышению квалификации и образова-

тельного уровня сотрудников. Не менее важной задачей является мотивация трудовых ресурсов.

Мотивация трудовых ресурсов — это одно из сложнейших направлений деятельности высшего менеджмента, ведь без грамотных и квалифицированных кадров, без эффективной модели стимулирования трудовых ресурсов, постоянного ее пересмотра и оценки, без обратной связи сотрудников предприятие не сможет конкурировать на рынке, так как такая система побуждает конкретного сотрудника и коллектив в целом к достижению личных и общих целей.

РУП «Брестэнерго» активно используют как моральную, так и материальную мотивацию своих работников, но в большинстве случаев последняя перевешивает. Итогом этого соотношения приоритетов становятся внутренний дисбаланс работника, его неудовлетворенность характером работы, а также непростые отношения с коллегами. Руководство предприятия не должно оставлять без внимания подобные ситуации: материальная мотивация будет эффективной лишь в краткосрочном периоде, пока работник не найдет себе новое рабочее место, удовлетворяющее его моральным и материальным потребностям. Именно поэтому постоянный анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов, получение обратной связи от сотрудников и своевременная корректировка системы мотивации являются приоритетными задачами управленческого персонала предприятия, если он заинтересован в повышении показателей деятельности предприятия и его дальнейшем развитии в отрасли, стране и регионе.

Одним из основных направлений стимулирования рабочих ресурсов является инновационная деятельность. Стимулирование инновационной деятельности персонала - это применение мер воздействия на сотрудников в целях повышения их инновационной активности. От того, насколько персонал проявляет инновационную активность, зависит многое для предприятия. Особенно сильно это значение проявляется в кризисных ситуациях, при реструктуризации.

Для предприятия хорошо, если весь управленческий персонал активно участвует в разработке и внедрении нововведений. Только так компания добьется успеха и повысит свою эффективность. Благодаря использованию инноваций предприятия получают возможность эффективного конкурентирования на рынке, привлечения новых потребителей, улучшения финансовых результатов [3].

Чтобы снизить барьеры на пути к активному инновационному развитию, РУП «Брестэнерго» постепенно внедряет программы стимулирования инновационных мероприятий, направленных на снижение производственных затрат, улучшение технологических процессов и рост конкурентоспособности. Реализация комплекса мероприятий, направленного на повышение инновационной активности персонала, приведет к улучшению инновационной деятельности сотрудников от производственных рабочих до руководящего состава предприятия, а также к привлечению инициативных молодых кадров, которые будут уверены, что их разработки окажутся востребованы и достойно оплачены; обеспечит достижение научно-технического прогресса, способствующего росту эффективности производственного процесса; сократит затраты на производство, что приведет к положительному экономическому эффекту. При этом мероприятия должны быть тщательно продуманы и просчитаны, а размер вознаграждения проявившим активность сотрудникам — экономически и психологически обоснован.

Библиографические ссылки

1. Положение о Министерстве энергетике РБ Минэнерго [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://minenergo.gov.by/about/polozhenie-o-ministerstve/> - Дата доступа: 17.04.2023.
2. Энергетический баланс Республики Беларусь. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/> – Дата доступа: 18.04.2023
3. Анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/> – Дата доступа: 18.04.2023