

У результаті підприємство отримує стійкі конкурентні переваги, що забезпечують йому довгострокову конкурентоспроможність і рівень прибутку, вищий за середній. Підприємство та його оточення стають командою глибоко зацікавлених сторін та високо мотивованих людей, об'єднаних загальними цілями та цінностями, зростає рівень довіри до результативності та ефективності діяльності підприємства, що сприяє сталому розвитку як самого підприємства, так і його партнерів [5, с. 244].

Література: 1. Тарнавська Н. П. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теорія, методологія, практика [Текст] : монографія / Н. П. Тарнавська. – Тернопіль : Економічна думка, 2008. – 570 с. 2. Солоненко Е. Сбалансированная система показателей: инструмент оценки или способ реализации стратегии? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <www.hrliga.com>. 3. Козак Н. Сбалансированная система оценочных индикаторов (Balanced Scorecard) как инструмент управления бизнесом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.devbusiness.ru/development/restructuring/bscard_man_ua.htm>. 4. Коробков А. The Balanced Scorecard - новые возможности для эффективного управления / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <<http://www.econfin.ru/rus/library/actmanage/datamanage/bsc/index.php?1825>>. 5. Сотников А. С. Основные подходы к формированию устойчивых конкурентных преимуществ промышленных предприятий // Экономические науки, 2011. - № 5 (78). – С. 243-246.

Устинова Е. М.,

*к.э.н., доцент кафедры экономического анализа и аудита БУКЭП,
г.Белгород, Россия*

МЕСТО МОТИВАЦИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И СПОСОБЫ ЕЕ ОЦЕНКИ

Эффективность использования трудовых ресурсов определяется главным образом степенью использования их потенциала, максимальное задействование которого возможно лишь при наличии в организации эффективной системы мотивации. А эффективность системы мотивации будет достигнута лишь тогда, когда с ее помощью будут достигнуты цели организации и удовлетворены потребности работников, т.е. установлен единый вектор развития внутренней и внешней мотивации.

Исследование теоретических аспектов мотивации позволило выявить несколько аксиом:

- потребности, мотивы, ценности определяют поведение работника, и именно они могут стать для работодателя ключом к эффективному использованию трудовых ресурсов.

- мотивы, движущие работником, всегда индивидуальны, следовательно, индивидуальна и их мотивация. Оптимизация управленческих процессов заставляет теоретиков и практиков искать и внедрять общие, усредненные принципы.

- мотивы, потребности, ценности подвержены изменениям. Изменения могут происходить как по мере развития личности, так и под влиянием внешних условий. Таким образом, работодатели могут и должны влиять на мотивы работников, создавая в организации мотивационную среду и эффективно управляя ею (мотивация).

- материальная мотивация (управление материальными стимулами) – один из многих мотивирующих факторов, при чем не самый эффективный. Управление социальными и организационными стимулами (карьерный рост, статус, слава и др.) может влиять на раскрытие потенциала работников, их энтузиазм не меньше, чем высока заработная плата и бонусы.

- мотиватором является тот фактор, удовлетворение, которого влияет на эффективность труда. Поэтому работодателю нужно выявить те факторы, удовлетворение которых повлечет рост производительности и результативности труда, обеспечив тем самым доходность бизнеса.

Учитывая выше изложенное, мы считаем, что мотивация труда в системе факторов влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов занимает центральное место. При этом к факторам, формируемым внешней мотивацией, мы отнесли социально-экономические, структурно-организационные, технические и технологические, а внутренней мотивацией – физиологические, организационно-психологические, территориально-ситуационные. В этой связи стоит отметить, что территориально-ситуационные и технические (технологические) факторы имеют подвижную платформу, что ассоциирует их как с внешней, так и с внутренней мотивацией.

Кроме того, факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов, могут быть классифицированы: по характеру воздействия, по принадлежности к среде образования, по периодичности, по экономической роли, по способу и степени влияния. И в каждом из них можно усмотреть мотив или стимул в зависимости от источника формирования – внутренней или внешней мотивации, поэтому грамотное управление факторами, влияющими на эффективность труда, сводится, по нашему мнению, к построению действенного мотивационного механизма в организации.

Таким образом, кадровая работа в современных условиях перестает быть только организационно-административной единицей. Управление персоналом все больше приобретает экономическое и социальное значение. Именно поэтому в потребительской кооперации сегодня возрастает потребность в обеспечении системы высококвалифицированными кадрами, подготовленных с учетом последних достижений науки и техники, но без системного подхода к рациональному и эффективному использованию трудовых ресурсов невозможно качественно обновить персонал, повысить уровень использования его потенциала и увеличить результативность работы организаций потребительской кооперации. Одним из путей решения этих проблем является, на наш взгляд, построение эффективной системы мотивации и оплаты труда, основанной на комплексной оценке труда персонала. Грамотно построенная система оценки эффективности использования трудовых ресурсов способна позитивно воздействовать на мотивацию работников, рост их производительности и качества труда, планирование профессионального развития и карьеры, повышение квалификационных характеристик, принятие кадровых и управленческих решений.

В этой связи, к основным целям, преследуемым системой оценки труда персонала, мы предлагаем отнести: информационные цели, служащие базой для формирования полного представления о работниках организации, результативности их труда, потенциале и степени его использования; административные цели, связанные с приемом, переводом на другую должность, повышением или понижением по службе, поощрением или наказанием, направлением на обучение и др.; мотивационные цели, обусловленные созданием действенного мотивационного механизма интегрированного из эффективности самой оценки труда как важнейшего мотивирующего фактора.

В настоящее время в российской практике применяется несколько десятков различных методов оценки труда, которые можно объединить в три группы: 1) качественные (биографический метод, интервьюирование, описательный метод, метод критических случаев, метод комитетов и др.); 2) количественные (балльный метод, метод коэффициентов); 3) комбинированные (метод анкет, шкалы графического рейтинга, тестирование и др.).

Стоит отметить, что оценка труда персонала является достаточно сложным процессом, как в организационном, так и в методическом плане. В настоящее время единой системы для решения всех возникающих проблем в ходе подготовки и проведения оценки эффективности использования трудовых ресурсов не существует ни в России, ни за рубежом. И лишь соблюдение принципов объективности, своевременности, регулярности, достоверности и гласности в сочетании с комплексностью может обеспечить, на наш взгляд, эффективность оценки труда и управления персоналом в целом. Современные рыночные реалии обуславливают новые тенденции в методике оценки труда персонала, суть которых сводится к тому, что в настоящее время недостаточно анализировать только результаты труда, возникает необходимость их увязки с методами управления.

Литература: 1. Герчиков В.И. От социального планирования к управлению персоналом: развитие прикладной промышленной социологии в России. Автореф. дис. на соиск. учен. степ. докт. соц. наук. Новосибирск: ИЭи ОПП СО РАН, 1997. – 72с. 2. Денисова А.В. Система ключевых стратегических показателей эффективности службы управления персоналом // Управление персоналом, 2007, №2.