

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Самусева Л. А., Воднева Т. А.

ЧУО «БИП – Университет права и социально-информационных технологий»
г. Могилев, Республика Беларусь

Мотивация трудовой деятельности направлена на повышение производительности труда, сокращение издержек, рост прибыли предприятия, что в итоге обеспечивает эффективную деятельность и достижение стратегических целей. Исходя из этого, оценка системы мотивации труда работников и повышение ее эффективности являются важнейшей целью кадрового менеджмента предприятия.

В современной практике нет общепризнанной единой методики оценки эффективности системы мотивации труда. Для этой цели, как правило, используются различные подходы и совокупности показателей, по анализу которых делают обобщающие выводы об эффективности мотивации. Так, А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская, предлагают осуществлять оценку мотивации труда по показателям, характеризующим:

- 1) результаты деятельности работников (производительность и эффективность труда);
- 2) поведение работников (желание работать, трудовая дисциплина, ответственность, отношение к изменениям);
- 3) состояние мотивации персонала (удовлетворенность трудом, проявляющаяся в косвенном показателе уровня текучести персонала) [2].

Н. С. Пряжников, А. Д. Шеремет, Е. В. Негашев, Е. А. Родионова, А. А. Литвинюк и другие для оценки эффективности системы мотивации используют показатель эффективности затратности труда, в частности, производительности труда и различные варианты его оценки (выручка, изменение выработки на единицу изменения фонда оплаты труда, коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы).

С. А. Шапиро в качестве одного из методов оценки эффективности мотивации персонала предлагает подход, учитывающий эффекты от снижения текучести кадров, от обучения персонала и совмещения нескольких профессий, эффект от увеличения производительности труда. Согласно данному методу, первоначально определяется эффект

от перечисленных показателей с последующим расчетом их суммарной эффективности.

Существует методика оценки эффективности системы мотивации труда на основе трех параметров: лояльности персонала, продуктивности его деятельности и привлекательность компании на рынке труда [1].

Обобщение существующих подходов позволяет сделать вывод, что для оценки системы мотивации труда используются абсолютные и относительные показатели, количественные и качественные, прямые и косвенные, показатели экономической и социальной эффективности.

С развитием менеджмента интенсивно развивается подход к оценке социальной эффективности, выражающей социальный результат управленческой деятельности и характеризующей степень использования потенциальных возможностей трудового коллектива. Данные показатели определяют с помощью анкетирования работников, метода экспертных оценок, наблюдения и др.

Важнейшим косвенным критерием является показатель производительности труда, которая выступает качественной характеристикой затрат труда, показателем развитости системы трудовых отношений. При положительной динамике производительности труда на предприятии наблюдается реальный рост объемов производства продукции как следствие увеличения трудовых усилий работника при одновременном снижении предельной единицы времени, которое затрачено на изготовление каждой дополнительной единицы продукции [3].

Исходя из вышеизложенного, эффективность мотивации труда работников на предприятии определяется степенью достижения основных экономических и социальных целей и оценивается по показателям, которые раскрывают структурные компоненты процесса мотивации, результаты работы предприятия, социальную и трудовую деятельность персонала и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Земляная, В. А. К вопросу оценки эффективности системы мотивации персонала: критерии, методы, показатели / В. А. Земляная // Меридиан. – 2019. – № 11. – С. 1-9.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
3. Трифонов, С. В. К вопросу повышения производительности труда / С. В. Трифонов // Инновационная наука. – 2020. – № 1. – С. 56-61.