УДК 631.152:658.012.4(476.6)

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Дегтяревич Н.А., Дегтяревич И.И.
УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Проблема оценки экономической эффективности деятельности управленческого персонала является актуальной, так как классический метод «результаты-затраты времени» трудно напрямую применить в управлении в силу ряда объективных причин.

Во-первых, управленческий труд является творческим и очень различается по содержанию труда, поэтому показатели затрат времени мало о чем говорят.

Во-вторых, результатом труда управленца является качественное и своевременное управленческое решение, а его трудно взвесить и оценить.

В развитых странах существуют различные подходы к оценке эффективности управленческого труда. Так, в американской практике получила распространение оценка эффективности управленческого труда по величине прибыли. Однако следует отметить, что реализация управленческого решения в достижении цели является длительным процессом, растянутым на месяцы и годы, а отсюда оценить эффективность управления очень сложно.

Следует отметить, что эффективность управленческого труда относится к социально-экономической категории, так как она раскрывает взаимосвязь результатов управленческой деятельности с расходами на их достижение. Сопоставление результатов с расходами показывает степень экономичности управления, то есть дает ответ на вопрос: «ценой каких расходов достигнуто данное приближение к цели». Следовательно, при оценке эффективности управленческого труда важное значение имеет отношение суммы затрат на управление к объему производства.

Однако не следует забывать, что эффективность труда человека, занятого умственным трудом, во многом зависит от условий труда, в которых приходится работать, и правильно организованного рабочего места.

Как показали исследования, проведенные в СПК «Гожа» Гродненского района, коэффициент соблюдения санитарно-гигиенических условий труда управленческого персонала составляет 0,75, а коэффициент организации рабочих мест – 0,7. Данные показатели выше средних значений, однако не являются оптимальными. Это связано с со-

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ

блюдением температурного режима в кабинетах, планировки рабочих мест и др.

Также на эффективность управленческого труда значительное влияние оказывает укомплектованность штата. Как показал анализ численности аппарата управления в хозяйстве и сопоставление его с нормативами, укомплектованность штата составляет 106,1%. Это привело к тому, что в 2012 г. нагрузка работников, занятых в сельском хозяйстве, на 1 управленца составила 3,23 чел., что ниже, чем в среднем по району, почти на 19%, отсюда и производительность труда управленческого персонала хозяйства значительно ниже, чем в среднем по району.

Для повышения экономической эффективности деятельности управленческого персонала предприятия в первую очередь необходимо привести в соответствие с нормативами его численность. И только благодаря этому удельный вес заработной платы управленческого персонала в общем фонде ее по хозяйству сократится с 20,8 до 17,9%, а производство валовой продукции на 1 чел-час, затраченный в управлении, возрастет на 10,8%.

Таким образом, затронув только некоторые факторы, влияющие на результативность труда управленческого персонала, видно, что проблема оценки его эффективности состоит в определении доли в полученном эффекте предприятия и разработке методологии количественного измерения затрат и результатов труда.

УДК 331. 101.3(476.6)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ ЧСУП «КНЯЗЕВО» ЗЕЛЬВЕНСКОГО РАЙОНА

Дорошкевич И.Н., Никитина Н.В.
УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

В настоящее время многие предприятия разрабатывают программы по мотивации персонала. Для того чтобы такие программы работали с наибольшей эффективностью, при их составлении необходимо учитывать не только баланс между интересами организации в целом и отдельных ее сотрудников, но и определить действенные способы мотивации, выработать критерии оценки труда работника, а также достаточно глубоко понимать принципы и условия мотивирования, избежать ошибок в мотивировании персонала. От этого во многом зависит, станет ли предлагаемая программа мотивирующим или демотивирующим фактором.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ