

ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Красота М.С.

**Научный руководитель – Мельник А.Г., ст. преподаватель
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Производительность труда является одним из важнейших показателей эффективности деятельности организаций пищевой промышленности. Применение этого показателя позволяет оценить эффективность труда, как отдельного работника, так и коллектива предприятия.

Повышение производительности труда связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимо управление этими процессами, их планирование и координирование (включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта).

Следует отметить, что рост производительности труда не может быть беспредельным. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Стремление к безмерному росту производительности труда за счет сокращения численности работающих может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции.

В системе управления производительностью должны сочетаться два направления: мотивационное и техническое, т.е. усиление заинтересованности в повышении производительности труда и обеспечение условий ее роста.

Важнейшая составляющая мотивации работников – материальная заинтересованность работников в результатах своего труда. Однако в сложившихся условиях хозяйствования экономический метод мотивации персонала теряет свои позиции. Так по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь номинальная начисленная среднемесячная заработная плата в 2015 году составила 6 718 697 рублей. В 2014 году данный показатель составил 6 052 367 рублей. Таким образом, номинальная среднемесячная заработная плата выросла на 10,9%. Однако, с учетом уровня инфляции за 2015 год равного 12% реальная среднемесячная заработная плата сократилась на 0,9%. Это означает уменьшение покупательской способности получаемого работниками вознаграждения по результатам труда.

Исходя из вышеизложенного, для повышения мотивации работников в условиях снижения материальной заинтересованности следует особое внимание направить на использование социально-психологических методов управления персоналом. По результатам проведенного исследования определена целесообразность применения методов отвечающих двум условиям: минимизация затрат на реализацию и высокий уровень действенности. Предлагается отметить среди перспективных социально-психологических методов управления персоналом, направленных на повышение производительности труда следующие:

- повышение открытости информации о перспективах профессионального роста, обеспечение возможности роста;
- повышение восприятия персоналом престижности работы;
- совершенствование стиля руководства – справедливость требований и доброжелательный микроклимат в коллективе.