

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Сымук Е.П.

**Научный руководитель – Сушко Т.И., к.э.н., доцент, профессор
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Беларусь**

Эффективность использования персонала характеризуется качеством, полнотой и своевременностью выполнения каждым работником своих функциональных обязанностей с учетом результатов работы предприятия в целом. Так, Н.И. Лыгина, С.А. Тимофеева предлагают использовать показатель зарплаторентабельности, который дает возможность связать финансовые результаты деятельности предприятия с затратами, связанными с оплатой труда работников.

Проблема базовых показателей эффективности заключается в том, что производительность труда и рентабельность определяются не только факторами работы персонала, но и другими детерминантами: изменением рыночной конъюнктуры, законодательства, технологии и пр. Однако данные показатели не позволяют всесторонне судить об эффективности системы мотивации труда. Требуется дополнять их другими показателями, например, сравнивать темпы роста производительности с фондовооруженностью и т.д. Отдельные авторы среди других показателей, учитывающих количественные и качественные характеристики труда, выделяют: процент выполнения норм выработки; соотношение основного и управленческого персонала; показатели текучести кадров и затрат на поиски одного принимаемого на работу сотрудника и т.д.

Наиболее общим показателем, характеризующим, насколько эффективно используются трудовые ресурсы предприятия, Н.И. Лыгина, С.А. Тимофеева считают коэффициент опережения, определяемый как соотношение темпов производительности труда и темпов средней заработной платы. Объем продаж, соотнесенный с ценой труда, иначе говоря с заработной платой, Алиев И.М. определяет как зарплатоотдачу. Показатель, формируемый обратным соотношением, т. е. отношением фонда заработной платы к объему продаж, можно именовать зарплатоемкостью. В качестве еще одного показателя эффективности труда может рассматриваться отношение полезного результата производства (труда) ко всем затратам на труд, а не только к заработной плате. Такой показатель целесообразно определять как доходность труда.

Е.И. Макринова, В.В. Григорьева ввели показатель «коэффициент мотивации труда». В основе коэффициента мотивации труда лежит суждение о том, чтобы взаимоувязать каждый час рабочего времени с потребляемым количеством материальных средств. Экономический смысл коэффициента мотивации труда заключается в следующем: сколько материальных факторов производства вовлекается в производство единицей стоимости рабочей силы (один рубль цены труда).

Таким образом, оценка эффективности системы мотивации труда должна занимать одно из ведущих мест в системе управления персоналом предприятия. Существует необходимость установления четкой взаимосвязи оценочных показателей мотивации труда с механизмом определения и распределения дохода от хозяйственной деятельности. Непосредственно в этой взаимосвязи определяется сущность экономического аспекта мотивации труда.