

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ***М.В. Туткова, 3 курс**Научный руководитель – Н.П. Драгун, к.э.н., доцент**Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого*

Вопрос управленческого труда в компаниях на сегодняшний день важен и его значимость будет расти по мере продвижения наших компаний на мировом рынке. Каждая организация стоит перед необходимостью формирования собственного облика – определения своих целей и ценностей, стратегии качества производимой продукции и оказываемых услуг, правил поведения и нравственных принципов работников, поддержания высокой репутации фирмы в деловом мире. Управленческий труд - вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации. Его назначением является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач. Современное развитие общества показывает, что успешная деятельность организации во многом зависит от умелого и грамотного руководства. Таким образом, управленческий труд – сильнейший механизм, регулятор и индикатор деятельности персонала предприятий.

Одной из важнейших проблем современного менеджмента является построение и совершенствование системы управления персоналом организации. При всем многообразии подходов к решению этой проблемы невозможно определить универсальные методы и приемы построения, так как каждая организация имеет свои индивидуальные особенности.

За рубежом также занимаются данными проблемами, применяются соответствующие термины, характеризующие процесс совершенствования (рационализации) управленческого труда. Так, в США используются термины "Системы и методы", "Системное проектирование", "Реинжиниринг бизнес-процессов", в Великобритании - "Исследование работы" и "Организация и методы" [2, с. 36.].

В настоящее время изучение мотивации и стимулирования труда работников предприятий является одним из актуальных вопросов. Для стимулирования труда персонала действует достаточно широкий арсенал методов: материальное и моральное поощрение, предоставление социальных льгот, участие в управлении, капитале, прибыли [1, с. 55.].

Так в первую очередь нами предложено разработать на предприятии следующие детальные инструкции, которые регламентировали бы вопросы стимулирования при помощи индивидуального подхода к начислению заработной платы.

Классической проблемой тарифной системы является то, что она имеет весьма ограниченную гибкость. Тарифные разряды нередко создают проблемы с развитием профессиональных качеств работника. Для решения данной проблемы представляет интерес широко апробированная на Западе система грейдов, которая является одной из технологий построения системы должностных окладов, связывающих оплату труда и логику развития предприятия. Суть метода состоит в оценке работ, выполняемых на каждой из позиций на основе трёх основных групп факторов, которые считаются наиболее существенными.

В мировой практике принято опираться на несколько стандартных программ поощрения сотрудников. На их базе компании реализуют свои конкретные схемы. Среди наиболее известных программ применяемых в Республике Беларусь можно выделить следующие: Программа участия в прибылях компании; Программа поощрений за достижения; Программа поощрений за индивидуальные достижения; Программы поощрений за достижение долгосрочных целей [1, с.52.].

В рамках совершенствования производительности и эффективности управленческого труда мы предлагаем: во-первых, необходимо пересмотреть структуру оплаты труда. Размер базовой ставки должен быть связан с уровнем ответственности работника и его эффективностью. Соотношение базовых ставок по уровням ответственности носит ступенчатый характер. Индивидуальная ставка может колебаться от 80 до 120% базовой. По результатам оценки труда целесообразно определить пять зон эффективности, показывающие соответствие трудовой деятельности требованиям труда: 1- не выполняется одна или несколько главных трудовых функций; 2 - в целом результаты труда соответствуют заданным; 3 – работник выполняет свои функции выше среднего показателя; 4 - работник существенно преуспевает в работе; 5 – вводится для исключительных случаев. А при внедрение бестарифной системы оплаты труда не требуется капиталовложений и создаются боль-

шие возможности для материального стимулирования рабочих. Необходимо отметить, что данное мероприятие не решает всех проблем предприятия, однако позволяет улучшить трудовые показатели и повысить заинтересованность работников в результатах труда.

Вторым внутренним нормативным документом, который необходимо принять на предприятии должна быть инструкция, которая регулировала бы вопросы стимулирования инноваций. Так, например, можно ввести норму, согласно которой поощрялись бы рационализаторские предложения, которые находят применение. Если предложение принимается, его автор получает 25% общей суммы экономии в течение двух лет после его внедрения.

Также, очень хорошим стимулом является оплата за квалификацию. Суть этой системы в том, что уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, который работник способен использовать в своей деятельности. В данном случае платят не за то, что он делает, а за то, что он знает, то есть оплачивается не сам труд, а рост квалификации и в первую очередь число освоенных специальностей. Повышение квалификации специалистов должно осуществляться прежде всего в целях изучения новейших достижений отечественной и зарубежной науки и техники, эффективных методов планирования и экономического стимулирования, научной организации труда и управления с использованием вычислительной техники, средств автоматизации механизации производственных процессов и широкого обмена научным и производственно-техническим опытом.

Основными направлениями использования информационных технологий для повышения эффективности и производительности управленческого труда являются разработка и реализация управленческих решений с использованием ИТУ. Это в первую очередь принятие стратегических решений, поиск иностранных партнеров.

Решение задач повышения эффективности и производительности управленческого труда в современной организации основывается на общем информационном пространстве, построении организационного хранилища информации, что позволяет управлять текущей деятельностью организации, а также разрабатывать стратегические планы развития. Следовательно, информационные технологии могут и должны быть использованы для улучшения всех процессов управления современной организацией, совершенствования управленческого труда и повышения его эффективности [3, с. 48.].

Таким образом, практика производительности и эффективности управленческого труда работников насчитывает большое количество разнообразных систем её повышения. И, несмотря на то, что регулирование и организация труда отличаются своей спецификой, наблюдается всеобщая направленность на повышение эффективности производства. Поэтому в социально-экономической системе современной Республики Беларусь и в ее хозяйственном механизме необходимо возродить главенствующую роль труда. Данный процесс важно осуществлять на научно выверенной основе, которая не может быть создана без серии исследований системного порядка в области повышения производительности и эффективности труда управления, и в том числе в масштабе отдельно взятой организации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основу для построения повышения эффективной и производительной системы управления персоналом должна дать работа руководителя, значение которой в последнее время все возрастает. Кадровое подразделение становится центром кадровой политики. Современное планирование и развитие производства уже не может обходиться без эффективной работы кадровых служб.

Список использованных источников

1. Алексеенко Л. Ф. Проблемы повышения производительности труда в РБ / Л. Ф. Алексеенко // Отдел кадров. - 2009. - № 10. - С. 50-61.
2. Кардашевский В. Повышение производительности: европейский подход / В. Кардашевский // Экономист. - 2010. - № 11. - С. 35-40.
3. Петрович М. В. Эффективность управленческого труда: методология оценки / М. В. Петрович // Белорусский экономический журнал. - 2007. - № 3. - С. 46-49.