

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ – ВАЖНЫЙ ФАКТОР РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Исследования показывают, что сам по себе переход к многообразию форм хозяйствования недостаточен для успешного использования трудовых ресурсов и развития рыночных отношений, он не создает высокой мотивации коллективного и индивидуального труда. Формирование мотивации и стимулов эффективного труда зависит от многих условий, важнейшим из которых является превращение работника в хозяина средств и результатов производства. Следовательно, качественно новыми должны стать механизмы стимулирования труда.

Главный недостаток прежних систем организации труда и управления – невозможность самостоятельно решать производственные вопросы, отсутствие у работников реального заинтересованного отношения к своему делу.

Для нынешнего этапа развития экономики характерны более широкие масштабы использования экономических принципов стимулирования труда, что предполагает повышение самостоятельности первичных звеньев, их самоокупаемость, зависимость уровня оплаты труда от доходности производства и т.д.

При переходе от более или менее действенного хозрасчетного механизма стимулирования к рыночному, доминирующую роль приобретает принцип полной ответственности товаропроизводителя за результаты труда.

Данный подход к стимулированию труда характерен, прежде всего, для самостоятельных внутрихозяйственных подрядных и арендных коллективов, первичных кооперативов в составе ассоциаций. В предприятиях промышленного типа пока еще сохраняются традиционные системы и формы оплаты труда, а именно: противозатратные с максимальным их упрощением, устранением множественности показателей стимулирования в сочетании с новыми формами организации труда. Наряду с материальными стимулами высокопроизводительного труда актуальна проблема личной материальной заинтересованности работников в развитии производства на основе обновления техники, технологии и интенсификации в целом.

Развитие кооперативных основ в аграрной сфере приведет к многообразию форм хозяйствования, а это, в свою очередь, отразится на организационной структуре управления. Последняя будет строиться с целью не администрирования, а для осуществления помощи непосредственным производителям про-

дукции в наращивании производства и повышении эффективности труда. Преобразование производственно-экономических отношений на селе является важнейшим рычагом улучшения использования трудовых ресурсов.

Основными задачами по улучшению механизма использования трудовых ресурсов являются:

- разработка специальной программы по формированию и использованию трудовых ресурсов;
- стабилизация сельскохозяйственного производства и всего народного хозяйства;
- законодательное закрепление организационно-экономических условий использования труда, обеспечивающих динамичное, поступательное развитие и рост производства сельскохозяйственной продукции;
- закрепление и повышение квалификации кадров;
- укрепление материально-технической базы производства и переработки;
- сервисное обслуживание агропромышленной сферы на основе новых подходов к человеку.

Целью данного исследования является поиск и обоснование путей рационального использования трудовых ресурсов на основе действенных механизмов стимулирования труда.

В процессе адаптации к рыночной системе отношений перед предприятиями Республики Беларусь появляется необходимость пересмотра принципов и методов подготовки кадров, овладения новым типом экономического поведения. Практика доказывает, что в современных социально-экономических условиях способность предприятия к самоорганизации и выживанию определяется не только решением финансовых, производственных и снабженческо-сбытовых проблем, но и целенаправленностью усилий каждого из членов трудового коллектива к повышению квалификации. Ориентация управления хозяйствующим субъектом на соблюдение законов и требований рынка нереализуема без эффективной мотивации, без ориентации трудовых установок персонала на активно-преобразовательные ценности.

Применяемая на белорусских предприятиях система повышения мотивации труда не соответствует концептуальным положениям рыночной экономики. Она не учитывает интересы всех субъектов трудовых отношений, абстрагирована от действия механизма спроса и предложения при определении цены рабочей силы, носит упрощенно-уравнительный характер, что, в конечном счете, не способствует полной реализации профессиональных навыков работника, росту результативности его труда и повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

Актуальность проблемы активизации человеческого фактора в сфере производственных отношений определяет необходимость изучения управленческого содержания мотивации. К важнейшим предпосылкам возникновения снижения

активности труда в сфере материального производства отнесены: уменьшение социальной защиты персонала; отчужденность работника от результатов деятельности субъекта хозяйствования, связанная с низким мотивационным потенциалом инструментов участия наемного персонала в прибыли и собственности предприятия; ухудшение условий труда, проявляющееся в увеличении качественного разрыва между благоприятным и реально существующим состоянием организационных, технико-технологических и санитарно-гигиенических факторов трудовой деятельности; ограниченность социальной среды предприятия, связанная с преобладанием технократического подхода в культуре управления персоналом; централизация управления и монополизм администрации предприятия на обладание информационным ресурсом как специфической формой собственности, неразвитость участия наемного работника в управлении предприятием и повышения квалификации.

Множественность мотивов, их структурность, различное воздействие на трудовое поведение выдвигают перед управленческой деятельностью требования повышения эффективности мотивации за счет обеспечения адекватности системы средств и методов управленческого воздействия структуре трудовых мотивов работника. Оно предполагает организацию системы повышения квалификации кадров, создания сети учреждений по данной проблеме. Было проанализировано влияние повышения квалификации кадров на эффективность производства. Экономический эффект (Э) от использования на рабочем месте специалиста повысившего квалификацию, предложено рассчитывать по формуле:

$$\text{Э} = (c_1 P_1 / P_2 c_2) t \quad (1)$$

где c_1 – стоимость рабочей силы (зароботная плата работника) до повышения квалификации, c_2 – стоимость рабочей силы после повышения квалификации, t – время работы работника, P_1, P_2 – производительность работника до и после повышения квалификации соответственно.

При повышении квалификации стоимость рабочей силы обычно увеличивается на величину Δc за счет затрат на повышение квалификации и повышения тарифной ставки:

$$c_2 = c_1 + \Delta c \quad (2)$$

Для анализа экономически целесообразных затрат формулу (1) с учетом (2) удобно представить в виде:

$$\text{Э} = \left[\frac{P_2}{P_1} - \left(1 + \frac{\Delta c}{c_1} \right) \right] c_2 t, \quad (3)$$

Таким образом, экономический эффект выражается через отношение производительности до и после повышения квалификации и относительное повышение стоимости рабочей силы после повышения квалификации.