

УДК 331.101.3

Студ. В.С. Лобан, Т.А. Лукашевич

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Трудовые ресурсы являются основополагающим фактором каждого предприятия. Эффективность их использования является залогом конструктивной деятельности предприятия, его конкурентоспособности. На многих предприятиях внедряются новые методы стимулирования, побуждающие работников трудиться более эффективно. Модели мотивации повышения трудовой деятельности работников строятся таким образом, чтобы максимально побудить отдельную личность или коллектив к деятельности по достижению личных и общих целей.

Трудовой потенциал сотрудника – это некая совокупность физических и духовных качеств индивида, определяющих возможность и границы его вклада в трудовую деятельность, способность индивида достигать в заданных условиях значимых результатов, а также эволюционировать и совершенствоваться в процессе труда.

Многие руководители используют различные методы стимулирования сотрудников для достижения оптимальных результатов труда, что приводит к повышению трудового потенциала. К таким методам относятся материальные и нематериальные методы.

Материальное стимулирование – это комплекс различного рода материальных благ, получаемых и присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения. К таким методам относятся: денежные выплаты (заработная плата, премирование, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера), а также не денежные блага (обучение, медицинское страхование, различные путевки).

Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых усилий играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или на фирме. Заработная плата является главным фактором стимулирования труда, повышения его производительности, эффективности. Однако далеко не единственным. На современном этапе развития многие фирмы организуют различные тренинги для повышения трудового потенциала. Большинство компаний стремятся выйти на инновационный путь развития. Именно поэтому многие организации начинают внедрять agile-сервисы (методы гибкого управления проектами), создавать инновационные острова, цифровизироваться, менять свои

структуры и организационное управление так, чтобы обеспечить большую гибкость и скорость принятия решений. На таких тренингах персонал обучают нестандартно подходить к решению задач. Как результат сотрудники внутри организации чаще перемещаются между департаментами, образуя проектные команды.

Еще одной разновидностью материального стимулирования является предоставление полных соцпакетов. Все больше работодателей признают необходимость использования различных социальных бонусов для удержания кадров. К таким бонусам относятся: выплаты на удешевление питания, единовременные выплаты к профессиональным праздникам, юбилейным датам работников, организации, дотации на проезд (оплата проездных билетов), выплаты бывшим работникам после их выхода на пенсию, предоставление подарочных сертификатов.

Многие белорусские компании активно создают условия для комфортной работы и отдыха персонала. Так ОАО «Нафтан» имеет на балансе санаторий. Организация предоставляет персоналу путевки, в стоимость которых входят проживание, питание, оздоровительные процедуры и лечебно-реабилитационные услуги согласно утвержденным нормам.

Систему материального стимулирования также дополняет нематериальное стимулирование. Нематериальная мотивация осуществляется посредством следующих организационных и моральных методов: трудовые соревнования, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, социальные отпуска, вручение грамот и благодарностей, присвоение почетных званий, занесение на Доску почета. Стоит отметить, что данный вид мотивации благоприятно влияет на коллектив – работники стремятся получить награду, массово обсуждают результаты, стараются присутствовать на мероприятии.

Кроме этого, к данному виду стимулирования относится формирование и развитие корпоративного духа и философии организации. Для компании важно разработать миссию и девиз организации и ознакомить с ними сотрудников с помощью различных способов внутрифирменной пропаганды.

Еще одним способом нематериального стимулирования является разработка и соблюдение режима труда и отдыха, правил гигиены труда. Здесь важно создание такой материальной среды, которая бы наилучшим образом отражалась на физической, интеллектуальной и психической трудоспособности человека. Например, для решения межличностных конфликтов и личных проблем сотрудников можно периодически приглашать психолога-консультанта.

ОАО «Беларуськалий» – крупное белорусское предприятие, в подчинение которого высокая численность занятых. Это в свою оче-

редь делает необходимым проведение большого количества мероприятий социальной политики. К таким мероприятиям относятся привлечение работников, членов их семей к регулярным занятиям физической культурой, спортом и туризмом, организация активного отдыха трудящихся, предоставление для детей работников мест в детских садах.

С 2004 года в городе Минске проводится конкурс «Минский мастер». Конкурс проводится по таким профессиям как: токарь, слесарь, оператор, инженер, врач, учитель и др. Данное направление работы является мощным стимулом роста профессионализма и квалификации работников, повышения престижа массовых профессий. «Минский мастер» даёт возможность людям рабочих профессий проявить себя и быть признанными.

В дополнение ко всему выше сказанному, важным условием повышения трудового потенциала является возможность профессионального роста и уверенность в будущем. Последние исследования в области мотивации труда показывают, что материальные стимулы уходят на второй план, уступая место нематериальным. Однако, такое положение дел свойственно в меньшей мере для Республики Беларусь.

Подводя итоги, стоит отметить, что мотивация персонала является важным критерием повышения трудового потенциала. Ее недооценка может привести к жизненным неудачам, как отдельных личностей, так и целых организаций. Предприятия должны проводить различные мероприятия, которые позволят сплотить коллектив, направить его на достижение единой цели. В данном случае необходимо найти баланс между материальными и нематериальными методами стимулирования персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иглин, В. О. развитии потенциала персонала на производстве. / В. О. Иглин // Управление персоналом. – 2010. – № 2. – С. 67–70.
2. Корзенко, Н. И. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала / Н. И. Корзенко, М. Е. Зобнина // Вестник Челябинского гос. ун-та. – 2012. – № 3 (257). – С. 66–69.
3. Судакова, Е. С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала / Е. С. Судакова // Science Time. – 2014. – № 4(4). – С. 215–223.
4. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 480 с.