

Игнатюк А.С.

Белорусский национальный технический университет

Ухудшение финансово-экономического состояния многих промышленных предприятий Республики Беларусь, произошедшее в период 2012-2017 г., серьезно отразилось не только на сокращении объемов производства, наращивании складских запасов, чрезмерной закредитованности и т.д. Ограниченности в финансовых ресурсах, сокращение платежеспособного спроса вынудило предприятия искать пути снижения издержек, что в свою очередь сказалось на сокращении численности персонала и отсутствии возможности повышения заработной платы оставшимся работникам. С другой стороны на рынке труда увеличилось предложение рабочей силы при сокращении численности вакансий.

Снижение уровня оплаты труда в промышленности, относительно других отраслей приводит к оттоку высококвалифицированного персонала в другие сферы. Работники промышленности в поисках более высокой оплаты труда переходят в сферу продаж, услуг. Распространенными стали случаи обучения на образовательных курсах и перехода в компании, занимающиеся информационными технологиями.

Таким образом, можно констатировать, что промышленность столкнулась с проблемой, когда наиболее активная, способная к обучению, самообразованию и развитию часть персонала, не видя перспектив, уходит, а оставшаяся часть не способна, либо не мотивирована на развитие.

Для сохранения конкурентоспособности промышленные предприятия вынуждены развивать свою продукцию и осваивать новую, что невозможно без квалифицированных, творческих, активных кадров. С другой стороны требуется сокращать затраты, в том числе за счет повышения производительности труда. Эффективными руководителями должно быть найдено оптимальное решение в области управления трудовыми ресурсами. Со стороны научного сообщества актуальной является методическая помощь в разработке эффективной системы управления трудовыми ресурсами, которая позволит мотивировать персонал к внедрению новых технологий и повышению производительности труда в промышленности. В основе системы управления должны лежать в равной степени, как меры материального стимулирования, так и другие способы мотивации (улучшенный социальный пакет, образовательные курсы, стажировки за рубежом, командировки и пр.).