

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ОАО «САВУШКИН ПРОДУКТ»

К.Р. Зуёнок, 3 курс

*Научный руководитель – Ж.Г. Шумак, ассистент
Полесский государственный университет*

Важным ресурсом любого предприятия являются сотрудники. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом.

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

Существует много подходов для построения стимулирования труда в организации, при этом для каждой отдельной организации они будут различны.

Было проведено исследование стимулирования труда в ОАО «Савушкин продукт».

На сегодняшний день ОАО «Савушкин продукт» является одной из ведущих и динамично развивающихся компаний в сфере продовольственных услуг.

Результаты исследования форм стимулирования работников ОАО «Савушкин продукт» представлены в таблице 1.

Таблица – Виды и формы стимулирования персонала в ОАО «Савушкин продукт»

Вид стимулирования	Форма стимулирования	Основное содержание и источники стимулирования
1. Материальное	1.1 Заработная плата	В компании выплачиваются надбавки за стаж работы, за профессиональное мастерство, за выполнение особо важных и срочных работ. Разные системы премирования введены: и по итогам работы за год (13 зарплата) и за квартал, за экономию сырья, материалов и других видов ресурсов. Рабочим, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливает-

<p>2. Нематериальное</p>	<p>Планы дополнительных выплат</p> <p>1.2 Программы обучения</p> <p>1.3 Программы культурно–массового обслуживания</p> <p>1.4 Программы медицинского обслуживания</p> <p>2.1 Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе общественного признания</p> <p>2.2 Трудовое или организационное стимулирование</p> <p>2.3 Стимулирование свободным временем</p>	<p>ся доплата по аттестации рабочих мест с учетом степени тяжести и вредности.</p> <p>Производятся доплаты за наставничество и обучение, за совмещение профессий, за увеличение объема работ.</p> <p>Для стимулирования рабочих и увеличения роли мастера на производстве утвержден фонд мастера.</p> <p>В компании действует программа непрерывного профессионального обучения, которая предоставляет каждому работнику возможность для профессиональной самореализации и приобретения новых знаний (обучение проводится специалистами организации по учебным программам). Организовано корпоративное обучение с приглашением преподавателей и тренеров с образовательных центров, учреждений образования и иных организаций</p> <p>Так же производится выделение средств на удовлетворение познавательных потребностей в определенной сфере профессиональной деятельности или области знаний.</p> <p>Оплачивается аренда дорожек для посещения бассейна работниками, аренда спортзалов. Оплачиваются заявочные взносы команд на участие по мини–футболу, по пляжному футбол, абонементы на игры по фут–залу. Ежегодно проводятся «Дни здоровья» для различных подразделений и филиалов компании.</p> <p>Для оздоровления персонала в компании работают массажный кабинет, процедура «подводный душ–массаж», стоматологический кабинет, солярий и сауна. Медицинские услуги, выполняемые медперсоналом здравпункта, работникам организации оказываются бесплатно. В летний период приобретаются путевки детям сотрудников в оздоровительные и спортивные лагеря с удержанием родительского взноса в размере 10%.</p> <p>Проводятся следующие конкурсы: Смотр–конкурс на лучшую постановку работы по охране труда (Коллектив подразделения, занявший призовое место премируется по итогам смотра конкурса).</p>
--------------------------	---	---

		<p>Работники компании постоянно принимают активное участие в туристических слетах и спартакиадах, ежегодно проводятся «Дни здоровья» для различных подразделений и филиалов компании.</p> <p>Продолжительность рабочего времени установлена не более 40 часов в неделю, применяются гибкие режимы работы и суммированный учет рабочего времени с полной отработкой установленного законом годового баланса.</p> <p>Предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 24 календарных дней, дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда из расчета 4 или 7 календарных дней. Матерям (отцам), воспитывающим 3 и более детей по их заявлению предоставляется один дополнительный свободный день в неделю. Все беременные женщины при предоставленной справке переводятся на легкий труд с сохранением средней зарплаты по основному месту работы и освобождаются от работы в ночные смены.</p>
--	--	---

Источник: собственная разработка.

В основном самым распространенным и действенным является материальный стимул.

В ОАО «Савушкин продукт» он представлен следующим:

1) основная и дополнительная заработная плата. Структура заработной платы включает в себя: – базовые ставки (оклад); – премиальные выплаты по результатам работы (бонусы); тринадцатая зарплата (за достижение особенных показателей, а именно экономию сырья, материалов и других видов ресурсов);

2) медицинское обслуживание;

3) дополнительное обучение;

4) культурно–массовое обслуживание.

Наиболее современным мероприятием, которое может поспособствовать стимулированию персонала в ОАО «Савушкин продукт», является конкурс «Лучший по профессии». Ему присущи следующие принципы организации:

1. Основной целью проведения конкурса является повышение профессионализма и обмена опытом.

2. Все участники должны иметь одинаковые шансы на выигрыш;

3. Нужно установить значительное количество привлекательных для участников призов;

4. Возможность выигрыша должна прямо зависеть от успеха каждого участника конкурса и только от него;

Наблюдения показали, что, несмотря на приоритет заработной платы, для современного работника важны и другие мотивы, поэтому материальное стимулирование обязательно должно быть в комплексе с применением других видов вознаграждения.

Список использованных источников

1. Социальный отчет компании "Савушкин продукт" за 2009 г. [Электронный ресурс], Режим доступа: www.savushkin.by .– Дата доступа: 15.02.2016.

2. Социальный отчет компании "Савушкин продукт" за 20012 г. [Электронный ресурс], Режим доступа: www.savushkin.by .– Дата доступа: 15.02.2016.