

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

*Ю.С. Хвисюк, 3 курс*

*Научный руководитель – Д.В. Кузёмкин, к.т.н., доцент*

*Полесский государственный университет*

Под мотивацией понимают силы, существующие внутри или вне человека, которые возбуждают в нем энтузиазм и упорство в выполнении определенных действий [1, с. 643]. Мотивация работников влияет на их производительность, и часть работы менеджера как раз и заключается в том, чтобы направить мотивацию на достижение организационных целей [2, с. 58].

Мотивация требует от руководителя честности и искренности. Очень трудно рассчитывать на эффективную мотивацию, если вы относитесь к людям безразлично. В связи с этим руководителю следует помнить, что каждому человеку нужен свой стимул для достижения успеха. Для кого-то в качестве стимулов могут выступать денежные (заработная плата, премии) либо не денежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы), а для кого-то – социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) [3, с. 321].

В связи с этим проанализируем показатели движения трудовых ресурсов в условиях РУПП «Брестхлебпром» Кобринский хлебозавод (таблица).

Таблица – Показатели движения кадров за 2008–2010 гг.

Показатели	2008 г.	2009 г.	2010 г.
1	2	3	4
Принято на предприятие	45	56	61
Выбыло с предприятия	43	50	57
Среднесписочная численность персонала	214	224	223
Коэффициент оборота по:			
– приему	0,21	0,25	0,27
– выбытию	0,20	0,22	0,25
Коэффициент текучести кадров	0,19	0,19	0,18

Примечание – Источник: собственная разработка

Как видно из таблицы, в 2010 году по сравнению с 2008 и 2009 годами коэффициент оборота по приему увеличился на 6% (0,06) и на 2% (0,02) соответственно. Коэффициент оборота по выбытию увеличился на 2% с 2008 года по 2009 год, а с 2009 по отношению к 2010 году – на 3%. Коэффициент текучести рабочей силы в 2010 году незначительно ниже, чем в 2008 и 2009 годах, что положительно сказывается на эффективности работы исследуемого предприятия.

Данные по изменению производительности труда и заработная плата в период 2008–2009 гг. на исследуемом предприятии представлены на диаграмме.



**Рисунок – Темп роста производительности труда и среднемесячной заработной платы в РУПП «Брестхлебпром» Кобринский хлебозавод**

Примечание – Источник: собственная разработка

Из диаграммы, видно, что рост среднемесячной заработной платы с 2008 по 2010 года превышает рост производительности труда на 13,5%, что может отрицательно сказаться на хозяйственной деятельности предприятия. С 2009 по 2010 года так же наблюдается опережение роста среднемесячной заработной платы над ростом производительности труда на 6,7%. Темпы роста производительности труда за период с 2009 по 2010 года сократились на 7,8% по сравнению с темпами роста за период с 2008 по 2009 года. Это связано с техническим перевооружением предприятия. Таким образом, можно предположить, что в ближайшее время на предприятии темпы роста производительности труда будут опережать темпы роста оплаты труда. Установление такой закономерности позволит организации увеличить свои производственные мощности, а работникам почувствовать свою значимость для предприятия. Вследствие, чего повысится их мотивация. Поскольку именно от персонала и его настроения на эффективный труд зависит конечный финансовый результат. В связи с этим на заводе руководство применяет в отношении работников материальные и нематериальные методы стимулирования.

В системе мотивации в филиале РУПП «Брестхлебпром» Кобринский хлебозавод можно отметить как достоинства, так и выявить недостатки. Так, на заводе достаточно эффективно применяется денежное стимулирование, так же руководство поощряет желание и стремление своих работников повышать свою квалификацию, заботится о здоровье своих сотрудников. Но в тоже время мало внимания уделяется поощрениям работников за их активность в финансово-хозяйственной деятельности завода, за отсутствие отгулов, своевременный приход на работу, за отказ от курения.

Таким образом целесообразно проведение следующих поощрительных мероприятий.

Награждение почетной грамотой, объявление благодарности – данное мероприятие оказывает на работника положительное этическое влияние и приносит ему нравственное удовлетворение. При этом ожидаемый экономический эффект от его реализации может составить 1712,73 млн. руб.

Тех работников Кобринского хлебозавода, которые принимали активное участие в создании качественного и конкурентоспособного продукта, а так же работали в течение года без отгулов, больничных, приходили на свое рабочее место без опозданий следует поощрить приобретенными грамотами и благодарственными письмами. Таким образом, те работники, которые ещё не сумели чего-то достичь, будут подтягиваться до нужного уровня. Каждый будет стремиться к небольшой награде, а хлебозавод выиграет от этого во много раз.

Для повышения мотивации трудового коллектива хлебозавода так же целесообразно осуществлять выплаты к заработной плате. Это могут быть выплаты в виде денежного вознаграждения за отказ от курения, сотрудникам, не пропустившим ни одного рабочего дня в течение года по причине болезни, работникам, которые не использовали свои отпуска. Для этого от годового фонда оплаты труда целесообразно начислить 20% премии. В результате ожидаемый экономический эффект составит 1200,7 млн. руб.

Как видим, полученные расчеты показывают, что внедрение предложенных мероприятий существенно не скажется на конечных финансовых результатах завода, но для работников это будет хороший стимул более усердно и производительно трудиться.

Таким образом, данные мероприятия должны обеспечить эффективность мотивационной системы, что способствует улучшению качества продукции за счет желания персонала работать, снижению текучести кадров – персонал просто будут любить свою работу. В целом правильное использование мотивационных методов позволит сделать Кобринский хлебозавод более успешным предприятием.

### **Список использованных источников**

1. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 6-е изд., испр. и доп. – Н. Новгород: НИМБ, 2007. – 1100с.
2. Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия: учебное пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – 4-е изд. – М.: Дело, 2002. – 272с.
3. Шкатулла, В.И. Настольная книга менеджера по кадрам: учебник / В.И. Шкатулла. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 560с.