

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ
НА ОАО “ВОЛКОВЫССКИЙ МЯСОКОМБИНАТ”***Ю.В. Лебедева, 3 курс**Научный руководитель – О.В. Володько, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Актуальность исследования мотивационной сферы обусловлена тем, что в условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед предприятиями встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособлявая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности – поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Мотивация — это процесс стимулирования отдельного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации [1, с. 154].

В зависимости от того, какие цели преследует мотивация можно выделить два вида мотивирования: внешнее и внутреннее. Внешние методы стимулирования и мотивации можно разделить на материальные и нематериальные. Материальные могут быть денежными и неденежными. К денежным относятся заработная плата, премии, доплаты и надбавки. Нематериальные стимулы более многообразны. Они подразделяются на социальные, моральные, творческие и психологические [2, с. 45].

В ходе анализа действующей системы мотивации персонала на ОАО “Волковысский мясокомбинат” было выявлено, что заработная плата рассматривается как основной материальный стимул. Так же важную роль в системе материального стимулирования на предприятии играют различные выплаты премий, вознаграждений и надбавок, с целью стимулирования повышения профессионального мастерства рабочих, усиления их материальной заинтересованности и ответственности за выполнение производственных заданий. Уделяется внимание и социально-культурному развитию. Оценив эффективность морального стимулирования на ОАО “Волковысский мясокомбинат” была выявлена целая программа морального стимулирования работников, которая включает в себя: награждение Почетной грамотой; занесение на Доску Почета; объявление благодарности, вручение благодарственного письма передовикам производства и членам их семей; курсы повышения квалификации; программы обучения персонала; система карьерного роста, рост по карьерной лестнице.

В результате проведенного практического исследования действующей системы мотивации на ОАО “Волковысский мясокомбинат”, были выявлены недостатки, заключающиеся в следующем: низкая заработная плата работников предприятия; имеет место значительная сменяемость кадров; недостаточно организована система повышения квалификации на предприятии; неудовлетворенность сотрудников предприятия отношениями в коллективе и информированностью их о положении дел на предприятии.

Для более эффективного совершенствования существующей системы мотивации необходимо максимально использовать имеющиеся в организации позитивные моменты и постараться наиболее оперативно устранить факторы, вызывающие наибольшую неудовлетворенность у работников. В соответствие с этим, разработаны следующие мероприятия по совершенствованию механизмов стимулирования труда на предприятии.

Одним из главных аспектов мотивации работников является заработная плата, которая напрямую зависит от валового выпуска продукции на предприятии. Для повышения заработной платы необходимо увеличить выпуск продукции, например, путем внедрения нового оборудования.

Так приобретение и внедрение на ОАО “Волковысский мясокомбинат” вакуумного куттера, повысит валовой выпуск продукции и даст положительную прибыль в сумме 171 584 572 бел. руб. Полученная в ходе расчётов рентабельность, которая составляет 23,4%, свидетельствует о том, что введение нового оборудования является эффективным для предприятия. Увеличение выручки повлекло за собой и рост фонда заработной платы работников цеха, а, следовательно возросла заработная плата каждого работника цеха на 144 800 бел. руб. В результате увеличения заработной

платы после внедрения нового оборудования у работников появится большая заинтересованность в труде и как результат, улучшится система мотивации на предприятии.

Рекомендуется внедрить нематериальные факторы стимулирования: личная похвала, общественное признание, вручение подарков, стимулирование ответственностью, возможность работников напрямую обращаться к руководству, организация корпоративных мероприятий, поддержка молодых семей, помощь в получении дополнительного образования, совместные поездки, условия для отдыха, открытие тренажерного зала.

Для повышения квалификационного и профессионального уровня работников можно ввести метод оплаты за квалификацию, тем самым мы мотивируем работников к повышению квалификации и освоению новых профессий.

100%-ая оплата обучения малоэффективна – сотрудник может недостаточно ценить предоставленную возможность, халатно относиться к учебе. Оптимальным, на мой взгляд, является введение разовой премии при поступлении в ВУЗ при платном или бесплатном обучении:

– при платном, в размере полугодовой оплаты обучения, не более 2500 тыс. бел. рублей, при предоставлении заверенной копии договора на обучение.

– при бесплатном – не более 1500 тыс. бел. рублей.

– обучение в ВУЗе по целевому с полным возмещением работодателем стоимости обучения, при заключении с работником контракта (отработать на предприятии не менее 5 лет после окончания учебного заведения).

– с возмещением затрат на обучение, в случае увольнения в течение указанного срока по инициативе работника.

Данный метод поможет ОАО “Волковысский мясокомбинат” увеличить объемы производства и улучшить качество продукции, также это позитивно отражается для работников, потому что они будут востребованы на рынке труда.

Еще одним мотивирующим фактором может быть возможность пользоваться интернетом в целях самообучения, а также в личных целях не в рабочее время. Данное мероприятие не потребует дополнительных расходов, так как интернет в компании без лимитный.

Открытие на территории предприятия тренажерного зала в неиспользуемом помещении одного из цехов предполагает быть успешным. Наблюдается прирост прибыли на предприятии, в размере 168 459 374 бел. руб., вместе с тем, по данным статистики, после введения тренажерного зала на предприятии производительность увеличивается примерно в 1,2 раза. Так же необходимо отметить тот факт, что поддержание здоровья сотрудников – это одна из важнейших задач работодателя. В которой он получает свои плюсы (увеличение числа отработанных человеко-дней, повышение мотивации к труду), наряду с работником (поддержание здоровья).

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий в сочетании с совершенствованием иных методов управления позволит повысить заинтересованность сотрудников в результатах своего труда и эффективность всей системы управления предприятием.

Список использованных источников

1. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие – М.: ИНИТИ– ДАНА, 2012. – 312 с.
2. Брасс А.А. Менеджмент: основные понятия, виды, функции: Пособие. – Мн.: ООО «Мисанта», 2006. – 212с.