

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ОАО «ВОЛКОВЫССКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»

А.А. Панасик, 3 курс

*Научный руководитель — О.В. Володько, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Мотивация сотрудников – одна из важнейших и сложнейших задач, которые приходится решать управленческому персоналу. Опытные менеджеры, которые стремятся, чтобы их служащие прилагали на своих рабочих местах максимум усилий, признают, что им необходимо смоделировать для этого конкретные методы мотивации, удовлетворяющие потребностям каждого конкретного работника [2, с. 216].

Все это и обуславливает актуальность изучения методов мотивации служащих на современных предприятиях.

ОАО «Волковысский мясокомбинат» введен в строй в 1964 году и является одним из 25 мясокомбинатов, закупленных за валюту и построенных на территории бывшего СССР. Базовым фундаментом предприятия является высококвалифицированный и компетентный персонал, без которого невозможно достижение поставленных целей в области качества и безопасности выпускаемой продукции. В связи с чем, ОАО «Волковысский мясокомбинат» следует принципу: предприятие – это, прежде всего, кадры.

Для мотивации персонала на ОАО «Волковысский мясокомбинат» приказом руководителя отмечаются лучшие сотрудники организации, которые особо выделились своими стараниями и плодотворной работой; оказывается материальное вознаграждение; вручаются благодарственные письма; некоторые удостоиваются чести и их фотографии вывешиваются на Доску почета.

Планирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала осуществляется с учетом потребности в поддержании необходимого уровня квалификации персонала, способного удовлетворить требования существующего производства и перспектив его развития [1, с. 150].

Руководство ОАО «Волковысский мясокомбинат» инвестирует значительные средства на обучение и мотивацию работников в целях повышения удовлетворенности персонала. Так, за период с 2009 по 2013 год предприятие затратило на обучение работников 299 480 882 белорусских рубля. Из таблицы 1 видно, что на протяжении последних пяти лет наблюдается увеличение расходов на финансирование обучения, в т.ч. повышения квалификации работников [3].

Таблица – Динамика обучения, в т.ч. повышения квалификации работников в 2009–2013 гг. и затраты на обучение в сторонних организациях

№ п/п	Всего обучено	Руководители	Специалисты	Рабочие	Смета расходования средств на обучение, бел. руб.
2008 год					
1.	181	47	33	101	51 364 471
2009 год					
2.	249	38	31	180	36 405 356
2010 год					
3.	229	100	66	63	60 243 581
2011 год					
4.	261	88	60	113	62 644 360
2012 год					
5.	223	51	52	120	88 823 114

Руководство ОАО «Волковысский мясокомбинат» осуществляет комплекс мер по защите здоровья своих сотрудников. По плану проводятся спортивные и культурно–массовые мероприятия, праздничные концерты к Новому году. Дню защитников Отечества. Дню женщин, Дню матери, профессиональному празднику, организуются выезды по историческим местам Беларуси, в театры, на балеты, в резиденцию Деда Мороза (рисунок):

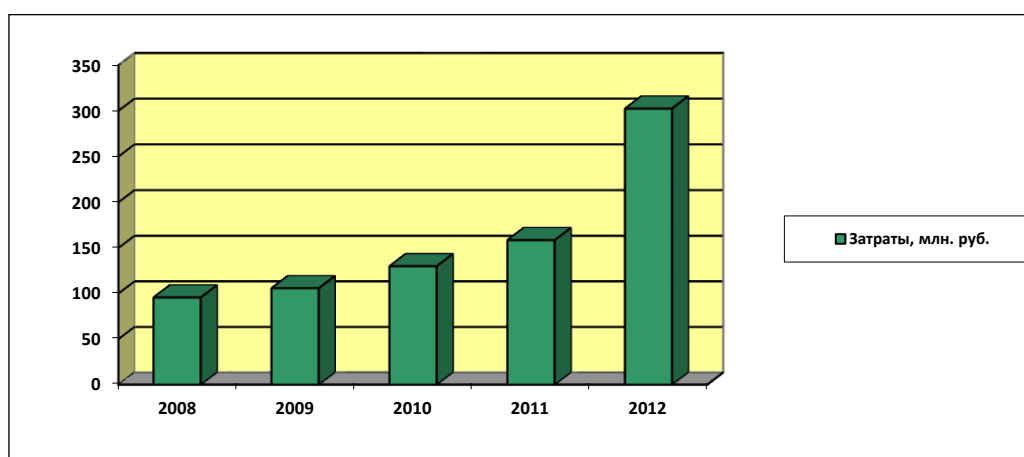


Рисунок – Затраты на проведение культурно–массовых, спортивных мероприятий и оздоровление

Таким образом, на ОАО «Волковысский мясокомбинат» разработана эффективная система мотивации, направленная на создание благоприятных условий для работы, заинтересованности в удовлетворении как личных целей, так и всего предприятия в целом. Вместе с тем, в условиях высокой конкуренции необходимо совершенствовать систему мотивации.

Список использованных источников

1. Брасс. А.В. Мотивация персонала: курс лекций/ А.В. Брасс. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2009. – 199 с.
2. Егоршнн. А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/ А.П. Егоршнн. – Москва: ИНФРА–М, 2009. – 464 с.
3. ОАО «Волковысский мясокомбинат». Комбинат сегодня. [Электронный ресурс] / Официальный сайт ОАО «Волковысский мясокомбинат». – Режим доступа: <http://www.volmk.by> – Дата доступа: 14.03.2014.