

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ
ОАО «СЛУЦКИЙ КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ»***В.Ю. Алёхина, 3курс**Научный руководитель – А.В. Копытовских, к. тех. н., доцент
Полесский государственный университет*

Сегодня проблема стимулирования труда является ключевой в мотивационном процессе. Она включает в себя три основных момента. Во–первых, стимулирование должно обеспечивать работнику социально нормальный уровень жизни. Во–вторых, дифференцировать доходы людей в зависимости от размера их вклада, учитывая как количественные, так и качественные параметры трудовой деятельности. В–третьих, выступать предпосылкой повышения эффективности труда. Таким образом, стимулирование труда призвано выполнять три основные функции: воспроизводственную (или компенсационную), распределительную и социально–психологическую.[1, с. 65]

ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов» одно из старейших и динамично развивающихся предприятий зерноперерабатывающей отрасли страны, основанное в 1912 году. [2]

В ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов» ключевая роль отводится материальному денежному стимулированию.

К материальному не денежному стимулированию в организации относятся:

1. Системы социальных выплат: оплата больничного, оплачиваемый отпуск, премирование за длительный стаж работы в организации;
2. Денежные премии и оказание поддержки в определенных ситуациях (день рождения, рождение ребенка, свадьба, смерть члена семьи и т.д.);
3. Значительные скидки на приобретение продукции на предприятии;
4. Система обучения;
5. Организация корпоративных мероприятий.

Состав трудовых ресурсов данного предприятия состоит из промышленно производственного персонала и персонала непромышленной деятельности. На предприятии идёт снижение числа персонала неосновной деятельности и увеличение численности промышленно производственного персонала, в том числе рабочие на 2,5%, руководители – 9,6%, специалисты – 12,3% . Общая численность персонала увеличилась с 2010 года к 2012 на 1,4%.

Рассмотрим соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Таблица – Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда, тыс. р.

Показатели	2011	2012	Темп роста (снижения), %
1. Объем продукции в фактических ценах	224854	455329	202,5
2. Фонд заработной платы ППП	9144,9	20314,6	222,1
3. Среднесписочная численность работников	387	405	104,7
4. Среднемесячная выработка одного работника	48416,7	93691,6	193,5
5. Среднемесячная зарплата одного работника	1969,186	4179,959	212,3
6. Коэффициент опережения ($I_{ГВ} : I_{СЗ}$)	–	0,5	–

Примечание – Источник: Собственная разработка по данным ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов»

Рассмотрев соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда, мы видим, что темп роста фонда заработной платы превышает темп роста объема продукции на 20%. Это плохо сказывается на себестоимости продукции (она увеличивается) и на стимулировании трудовой деятельности персонала, так как они получают больше заработной платы, чем производят. Для эффективного производства и умеренной себестоимости необходимо увеличить нагрузку персонала и выпускать больше продукции, а заработную плату какое-то время не изменять. Но так как произвести больше продукции на изношенном оборудовании не возможно, необходимо внедрять новое, усовершенствованное оборудование. Объем продукции в 2012 году стал выше на 230475 тыс. руб. по сравнению с 2011 годом. Данное увеличение отражает темп роста, который составил 202,5 %. Это связано с инфляцией в 2012 году. Фонд заработной платы также стал выше в 2012 году на 11169,7 тыс. руб. Среднесписочная численность работников увеличилась в 2012 году на 18чел. по сравнению с 2011 годом. Также в таблице 2.8 мы видим, что темп роста среднемесячной выработки одного работника отстает от темпа роста среднемесячной заработной платы почти на 20%. Коэффициент опережения показывает, во сколько раз рост средней заработной платы превосходит рост производительности труда, и равен 0,5. Прирост среднегодовой заработной платы составил 50,16 млн. руб. Данный коэффициент нам указывает на то, что материальное стимулирование не эффективно на данном предприятии. Также необходимо отметить, что среднемесячная заработная плата рабочих меньше средней республиканской, которая на данный момент составляет 500\$ (4710000 бел. руб.).

Моральное стимулирование на предприятии ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов», является неотъемлемой частью.

На предприятии ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов» существуют следующие моральные методы стимулирования работников:

- За достижение определенных задач, направленных на достижение улучшения деятельности предприятия, сотрудник награждается ценным подарком или сувениром от предприятия;
- При выполнении ежегодного плана на предприятии, наиболее отличившиеся сотрудники, различных отделов, награждаются почетными грамотами в той области, в которой они трудятся. Например, планово-экономический отдел, награждается, за сэкономленные средства; договорной отдел, за заключение долгосрочных и выгодных контрактов для предприятия и т.д.;
- Сотрудники предприятия, которые вступают в профсоюз и платят ежемесячные взносы, имеют возможность отдохнуть в санаториях, летом отправить детей в лагерь;[3]

Рассмотрев систему стимулирования трудовой деятельности персонала в ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов» можно сказать, что в целом в фирме присутствуют практически все направления данной области.

В качестве мер повышения эффективности стимулирования трудовой деятельности на данном предприятии можно предложить следующие направления:

- Проведение мониторинга оплаты труда менеджеров по продажам и по возможности приравнивание зарплаты предприятия к зарплатам конкурентов;
- Увеличение оклада работников (используя более высокие оклады, существенно поднять уровень нормирования труда, подкрепить возросший уровень труда мерами по повышению уровня организации труда);
- Увеличение надбавок, премий, % от перевыполнения норм (применить систему премирования, которая наиболее справедливо оценивает труд персонала и стимулирует повышение эффективности, качества и производительности труда).

Список использованных источников

1. Володько, О.В. Экономика организации/ О.В.Володько, Р.Н. Грабар, Т.В Зглюй. – Минск: Высшая школа, 2012.
2. Сущность и виды стимулирования [Электронный ресурс]/ Энциклопедия менеджмента. – Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/sushhnost-i-vidy-stimulirovaniya.html>. – Дата доступа: 15.03.2014
3. Бизнес план ОАО «Слуцкий комбинат хлебопродуктов».