

ЛИТЕРАТУРА

1. Пестис, М. В. Анализ современного состояния производства плодов в сельскохозяйственных организациях Гродненской области Республики Беларусь / М. В. Пестис, Л. В. Дидюля, А. А. Козлов // Материалы Международной научно-технической конференции «Научно-практические основы эффективного использования ресурсосберегающих инновационных технологий в сельском хозяйстве», том II: «Экономика и управление предприятиями АПК». – Андийский институт сельского хозяйства и агротехнологий (Узбекистан), 27-28 октября 2023 г. – С. 415-422.

УДК 631.158:331.101.3(476.7)

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ОАО «АГРОТУРНА»

Пирожникова Т. В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Мотивация как функция управления – это процесс, с помощью которого руководство организации побуждает вести работников таким образом, чтобы стратегические цели предоставленной организации были достигнуты, т. е. конкретно мотивация «побуждает» кадровика к действию.

В основе мотивации персонала ОАО «АгроТурна» лежит система заработной платы и премий. В 2022 г. ежемесячная заработная плата работников ОАО «АгроТурна» составила 1666 руб., в т. ч. работников, занятых в с.-х. производстве 1431,9 руб., постоянных рабочих 1394,3 руб., служащих 1525,3 руб., в т. ч. руководителей 1604,3 руб., специалистов 1451 руб., животноводов 1350,6 руб., трактористов-машинистов 1757,2 руб., водителей 1550 руб., рабочих ремонтной мастерской 718,8 руб., персонала неосновной деятельности 1375 руб.

В 2022 г. сумма выплат составила 508 тыс. руб., в т. ч. надбавки за классность, профмастерство, стаж 412 тыс. руб., единовременная материальная помощь 96 тыс. руб.

Кроме материальных методов мотивации персонала в ОАО «АгроТурна» применяются и нематериальные методы, к которым относятся моральное поощрение и премирование лучших работников (занесение на Доску Почета, награждение Почетной грамотой, Грамотой, объявление Благодарности). Важное место в системе нематериального стимулирования работников отводится конкурсам профессионального мастерства.

Анализ системы мотивации труда работников в ОАО «АгроТурна» позволил выявить ряд недостатков в системе мотивации работников, а

именно: недостаточный размер доплат и премий работникам за достижение определенных показателей, что сказывается на размере заработной платы всех категорий работников хозяйства; отсутствие графика резерва кадров на предприятии, что, в свою очередь, влияет на возможность продвижения по службе; выявлена необходимость расширения социального пакета.

Основными направлениями совершенствования системы мотивации труда в ОАО «АгроТурна» можно отметить: 1) внедрение гибкой комиссионной системы оплаты труда и увеличение размера доплат и премий работникам за достижение определенных показателей; 2) разработка графика резерва кадров; 3) совершенствование социального пакета.

На реализацию мероприятий по совершенствованию системы мотивации будет направлен премиальный фонд в размере 477,1 тыс. руб. Данные средства предлагается распределить следующим образом: на материальное вознаграждение составит 36,3 %, на социальное обеспечение – 26,1 %, на моральное вознаграждение – 16,9 %, на обучение и повышение квалификации – 12,1 %, на групповую мотивацию – 2,7 %, на ответственность и делегирование полномочий – 2,2 %, на возможность карьерного роста и участие в принятии решений – 1,9 %, на оценку труда – 1,8 %.

Реализация указанных мероприятий позволит повысить производительность труда на 20 %, что обеспечит относительную экономию фонда заработной платы в размере 2265,6 тыс. руб., а дополнительная прибыль от увеличения объемов производства и продаж продукции составит 430,4 тыс. руб.

Экономический эффект от изменения производительности труда и роста заработной платы составит 438 тыс. руб.

Таким образом, предложенные мероприятия поспособствуют усовершенствованию мотивации работников на данном предприятии и приведут к ожидаемому экономическому эффекту.

ЛИТЕРАТУРА

1. Годовые отчеты ОАО «АгроТурна» за 2022-2023 гг.