

степенны для всех категорий работников. При этом размер заработной платы не устраивает большее количество опрошенных рабочих – 60% респондентов и 13,3% опрошенных служащих. В то же время заработная плата опрошенных руководителей их вполне устраивает. Для специалистов немаловажным фактором является возможность карьерного роста и условия труда, другие работники придают большое значение психологической атмосфере в коллективе.

Таким образом, проведенное исследование показало, что действующая в ОАО «Утес» система мотивации сотрудников не в полной мере удовлетворяет потребности работников хозяйства, поскольку имеет следующие недостатки:

1. Размер заработной платы не превышает объем денежных средств, необходимых на удовлетворение индивидуальных потребностей.
2. Отсутствует система личного вклада работника. Премияльная часть зависит от выполнения плана по прибыли.
3. Работники считают, что вознаграждения выплачиваются несправедливо.

УДК 631.158:658.328(476.7)

СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «УТЕС» БАРАНОВИЧСКОГО РАЙОНА БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

Никитина Н. В., Баркова Н. Г.

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

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, т. к. от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Одним из наиболее важнейших видов мотивации для работников является материальное стимулирование. В хозяйстве ОАО «Утес» тарифная ставка I разряда в 2015 г. установлена в размере 292 тыс. руб.

Тарифные ставки (оклады) заработной платы работников устанавливаются из расчета тарифных окладов специалистов и служащих; надбавок за сложность и напряженность в работе; надбавок за высокий уровень ответственности; надбавок за внесение вклада в эффектив-

ность работы организации; надбавок за управленческий труд; надбавок за работу в сельском хозяйстве; надбавок за выслугу лет. Надбавки (доплаты) стимулирующего характера устанавливаются за классность и за стаж работы в отрасли. За сложность и напряженность в работе руководителям предприятия, специалистам, служащим устанавливается надбавка до 100% оклада.

В хозяйстве ОАО «Утес» существует и натуральная оплата труда, (бесплатная выдача зерна на уборке зерновых), дополнительно выделяют 1000 кг соломы комбайнерам, помощникам комбайнеров, водителям на отвозке зерна, рабочим, механизаторам, занятым на скирдовке, сволокивании и прессовании соломы. Всем работникам за работу с ядохимикатами установлена доплата в размере до 15% от общей суммы заработной платы.

Все виды премий и доплат, натуральная оплата, вознаграждения по итогам работы за год выплачиваются постоянно работающим при условии соблюдения трудовой дисциплины, техники безопасности и полностью отработавшим календарный год по нормативному времени, согласно законодательству.

Среднемесячная заработная плата в ОАО «Утес» в 2015 г. составила 5,5 млн. руб. (таблица). Фактором роста средней заработной платы является увеличение минимальной месячной тарифной ставки.

Таблица – Производственные показатели и оплата труда

Показатели	Годы			Отклонения (+,-)		Темп изменений, %	
	2013	2014	2015	2014 к 2013	2015 к 2014	2014 к 2013	2015 к 2014
Среднесписочная численность работника, чел.	159	161	167	+2	+6	1,2	3,7
Расходы на оплату труда, млн. руб.	8788	9959	12095	+1171	+2136	13,3	21,4
Выручка от реализации прод., млн.руб.	15735	22334	20814	+6599	-1520	41,9	93,1
Себестоимость реализации, млн. руб.	15584	22313	22533	+6729	+ 220	43,2	0,9
Прибыль до налогообложения, млн. руб.	3354	1955	1373	-1399	- 582	58,2	70,2
Среднемесячная заработная плата, млн. руб. (стр.2/стр. 1)/12)	4,60	5,15	6,03	5,5	8,8	11,9	17,0

Расходы на оплату труда работникам в 2015 г. по сравнению с 2014 г. выросли на 2136 млн. рублей. Средняя заработная плата в 2015 г. выросла до 6,0 млн. руб.

Особое внимание уделяется социальной политике хозяйства. Все работники предприятия получают заработную плату, обеспечиваются спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. При организации работает столовая, в которой можно быстро и недорого пообедать. Девять работников предприятия каждый год отдыхают в детских оздоровительных лагерях за счет предприятия. Предоставляется работникам основной трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней и дополнительный до 7 календарных дней (за счет собственных средств нанимателя).

При этом исследование системы мотивации работников ОАО «Утес» показало, что слабыми ее сторонами является следующее:

1. При определении размера оклада и премиальных, не уделяется внимание дополнительно отработанному времени, особенно в весенне-осенний период.

2. В некоторых случаях используется повременная оплата труда, но ведь в конечном итоге важен количественный результат. Это также приводит к снижению производительности труда.

УДК 631. 158 : 658. 328

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ НА УБОРКЕ ЗЕРНОВЫХ

Никитина Н. В., Бычек И. И.

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

Динамика рынка требует, чтобы мотивация труда была напрямую связана с результатами производственной деятельности предприятия. Поэтому дополнением к основной оплате труда на любом предприятии должна быть эффективная система материального стимулирования работников. Например, для повышения мотивации труда на уборке зерновых в ОАО «Селевцы» Молодечненского района, как и в др. сельскохозяйственных предприятиях, могут использоваться и материальное, и моральное стимулирование.

В целях повышения материальной заинтересованности механизаторов, оплату их труда целесообразно производить по сдельным расценкам за намолоченное зерно. Установленные в организации расценки за тонну намолоченного зерна дифференцируются в зависимости от качественных параметров выполнения работ на уборке урожая с применением талонов качества. До начала уборки урожая комбайнеры должны быть ознакомлены с правилами применения талонов качества.