

2. Мочальников, В. Н. Интеграция в агропромышленном производстве: монография / В. Н. Мочальников, М. Е. Анохина, Н. С. Середина. – М.: Анкил, 2014. – 360 с.

УДК 631.158 (476.2)

**МОТИВАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА  
НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА «СОВЕТСКАЯ БЕЛОРУССИЯ»  
ОАО «РЕЧИЦКИЙ КХП»**

**Никитина Н. В., Баркова Н. Г.**

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

Управление персоналом организации включает многие составляющие, но ключевое место занимает определение способов повышения производительности, а также стимулирование и мотивация работников, в частности, управленческого персонала.

Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации. Такую модель выстраивает филиал «Советская Белоруссия» ОАО «Речицкий КХП» Речицкого района Гомельской области. С целью совершенствования системы мотивации на предприятии был пересмотрен такой документ, как «Положение об оплате труда работников филиала «Советская Белоруссия» ОАО «Речицкий КХП». Следует отметить, что данный документ после разработки в 2009 г. был пересмотрен и дополнен только в 2013 г.

В Положении, разработанном в 2013 г., более подробно, чем в документе 2009 г., регулируются вопросы состава заработной платы, размеры и порядок начисления надбавок и доплат; служащим установлена надбавка за сложность и напряженность работы в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности деятельности филиала, качества выполняемых работ. Таким образом, наниматель стремится заинтересовать работников в совместном достижении целей деятельности филиала путем улучшения результатов своего личного труда и вклада.

В 2013 г. руководству сельскохозяйственного предприятия пришлось пересмотреть систему премирования управленческого персонала, т. к. специалисты хотели большей гласности при определении итогов работы и распределении вознаграждения. В 2013 г. тарифная ставка первого разряда на предприятии поменялась и составила 300 тыс. руб., что отразилось на должностном окладе работников. Надбавка за сложность, напряженность и эффективность работы была

пересмотрена, ее максимум составил 45% от должностного оклада, что на 10% меньше для отдельных управленческих работников по сравнению с 2012 г. Для 50% руководителей и специалистов эта надбавка составила 10%; для 30% управленческого персонала она составила 40%. Что касается надбавки за непрерывный стаж работы, то она осталась на уровне 2012 г. Для главного агронома она составила 5% или 123804 руб., т. к. он отработал на предприятии более 1 года. Следует отметить, что надбавка за непрерывный стаж для данного специалиста меньше ежемесячной доплаты молодым специалистам на 76190 руб. Ведущий зоотехник свиноводческого комплекса на 24 тыс. голов, кроме прочих надбавок, получает 30% от должностного оклада – ежемесячную премию за результаты производственно-хозяйственной деятельности.

В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства, улучшения качества производимой продукции, прибыльности работы филиала, закрепления кадров коллективным договором предусмотрена выплата 13 заработной платы, в связи с этим разработано соответствующее положение. В со-ответствии с ним выплата вознаграждения производится при условии прибыльности работы филиала, обеспечения темпов роста производства в сопоставимых ценах к уровню прошлого года. В положении определяются размеры вознаграждения, показатели и условия преми-рования, круг премируемых лиц, периодичность выплаты и порядок начисления «тринадцатой» зарплаты. Следует отметить, что в качестве дополнительной меры стимулирования работников в положение внесен пункт, в соответствии с которым в случае отсутствия денежных средств, выплату причитающегося работникам вознаграждения производить продукцией в течение 3 месяцев.

Таким образом, построение четкой системы мотивации управленческого персонала необходимо в ситуации острого дефицита кадров в сельскохозяйственных организациях.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Александренок, М. С. Мотивация труда в системе управления предприятием и организационно-экономический механизм ее развития / М. С. Александренок,- Минск.: Право и экономика, 2004.
2. Озерникова, Т. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений/ Т. Озерникова. - Человек и труд.-2003.-№9.