

Список использованных источников

1. Водные ресурсы Брестской области / А. А. Волчек [и др.]. – Минск, 2002.
2. Козловская, Л. В. Социально-экономическая география: курс лекций: в 3 ч. / Л. В. Козловская. – Минск, 2004. – Ч. 3.
3. Лунинецкий районный исполнительный комитет [Электронный ресурс]. – Лунинец, 2014. – Режим доступа: <http://luninets.brest-region.gov.by/>. – Дата доступа: 25.04.2014.

А. И. Пивовар, Д. А. Савулова

Научный руководитель – Ю. М. Зенович
БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «МИНСК КРИСТАЛЛ»

Развитие организации требует вложений средств в персонал, в наращивание его профессиональных качеств, поэтому стабильность персонала становится одной из важнейших задач управления, которая решается в первую очередь посредством различных методов мотивации [1]. На каждом предприятии разработана своя система мотивации труда персонала. Рассмотрим это на конкретном примере – на предприятии ОАО «Минск Кристалл».

Действующая в ОАО «Минск Кристалл» система мотивации труда охватывает основные потребности работающих: материальные и духовные.

В ходе исследования было проведено анкетирование для разработки предложений по совершенствованию системы мотивации труда работников, в котором приняло участие 150 работников – женщин и мужчин различных должностей и возраста. По итогам анкетирования можно предложить следующие направления совершенствования мотивации труда на ОАО «Минск Кристалл».

На данном предприятии действует тарифная система оплаты труда. Мы предлагаем ввести систему грейдинга, так как ее можно внедрить в стабильно развивающиеся предприятия, каким и является ОАО «Минск Кристалл». Для разработки системы грейдинга мы выбрали пять должностей, действующих на предприятии. Далее мы разработали таблицу ключевых факторов, оценив по 4-балльной шкале каждый. Следующим шагом было ранжирование должностей, т. е. мы оценивали предложенные факторы для каждой должности. Так, у генерального директора 400 баллов, у специалиста по кадрам – 275, у главного бухгалтера – 355, инженер-механика – 310, специалиста по маркетингу – 295. Затем разработали шкалу грейдов, где указывается процент надбавки в зависимости от того, в какой диапазон баллов входит должность. Заключительным шагом было определение заработной платы по грейду. Исходя из данных мы видим, что заработная плата

после введения системы грейдов увеличилась по сравнению с тарифной заработной платой (таблица 1).

Таблица 1

Заработная плата в сравнении

Наименование должности	Заработная плата по грейду (тыс. руб.)	Заработная плата по тарифной системе (тыс. руб.)
Ген. директор	14229,0	13090,75
Гл. бухгалтер	10267,2	9721,15
Гл. инженер-механик	6905,25	6468,06
Специалист по маркетингу	5970,6	5756,94
Специалист по кадрам	4776,48	4648,82

Основными методами мотивации сотрудников, которые должны получить развитие на ОАО «Минск Кристалл», являются следующие:

1. Морально-психологические методы мотивации, которые включают увеличение значимости работы и ее результатов в сознании работника; формирование у людей представления о целостности своей работы; предоставление людям возможности автономной деятельности; стимулирование свободным временем; вознаграждения-признательности; работникам, успешно и добросовестно выполняющим трудовые обязанности, должны предоставляться льготы в сфере социально-культурного обслуживания и при продвижении, т. е. при переводе на более высокую должность [2].

2. Организационные методы мотивации, которые включают обогащение труда; проведение анкетных опросов, с помощью которых можно высказать свое мнение по изменению, развитию, внедрению каких-либо идей и таким образом повлиять на направление деятельности предприятия; усиление деятельности внутризаводских средств массовой информации и воспитания, создание комнат отдыха (комнат психологической разгрузки), где работник может обновить свои силы и приступить к работе с большим энтузиазмом [3].

Также предлагается ввести следующие способы мотивации работников предприятия ОАО «Минск Кристалл»: награды и атрибуты статусных различий; возможность предложения реализуемых товаров своим сотрудникам по большим скидкам, что не только будет способствовать улучшению работы, но и в какой-то степени будет служить рекламой [4].

Стоит сказать, что именно во внутренней психологической мотивации кроется огромный потенциал сотрудника для любой компании. О нематериальном стимулировании речь должна заходить только тогда, когда удовлетворены базовые потребности сотрудников и они оценивают свой заработок как средний или выше среднего.