терпевает не лучшие времена. Это может быть связано с нестабильной экономической и производственной ситуацией предприятий отрасли и агропромышленного комплекса в целом.

В заключение отметим, что сельскохозяйственное машиностроение Республики Беларусь является важным звеном крупного агропромышленного сектора. Рынок сельхозмашин имеет большие перспективы. Сельхозмашиностроение Республики Беларусь обеспечивает национальную продовольственную безопасность страны.

Список использованных источников

1. Рудакова, Р. П. Практикум по статистике: учеб. пособие / Р. П. Рудакова, Л. Л. Букин, В. И. Гаврилов. – СПб.: Питер, 2007. – 288 с.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 734 с.

М. О. Хихол, Ю. А. Гончаренко
Научный руководитель – *О. Г. Довыдова*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ПАКЕТОВ ОАО «МЭТЗ ИМ. КОЗЛОВА»

В статье на основе проведенного на предприятии анкетирования персонала на ОАО «МЭТЗ имени В. И. Козлова» по оценке ими существующей системы оплаты труда, определены основные недостатки существующей системы мотивации работников. Обосновывается необходимость совершенствования действующей на предприятии системы оплаты труда, и предлагают для работников цеха № 9 совершенствование социальных пакетов, как одного из направлений совершенствования существующей на предприятии системы оплаты труда.

По итогам анкетирования персонала цеха № 9 ОАО «МЭТЗ им. Козлова», были выявлены потребности коллектива цеха в улучшении системы социальных гарантий. Данное желание высказали 64 % (120 человек) от общей численности работников цеха № 9 (188 человек) ОАО «МЭТЗ имени В. И. Козлова».

На предприятии следует разработать схему предоставления льгот на основании системы аттестации сотрудников, адекватного учета личного вклада сотрудника.

Таким образом, основаниями для дифференциации работников по предоставлению тех или иных льгот являются:

- оценка активности (инициативность) работников;
- оценка эффективности трудовой деятельности работников;
- стаж работы;
- оценка профессиональных навыков работников (проведение регулярных аттестаций, итогом которых должно стать выделение работника социальными поощрениями).

По итогам разработки проекта совершенствования социальных пакетов ОАО «МЭТЗ им. Козлова», были разработаны следующие социальные пакеты (таблицы 1–3).

Таблица 1

Социальный пакет № 1

Структура социального пакета	Стоимость социального пакета, тыс. руб.
Оплата проезда	520
Оплата обучения	3500
Оплата мобильного телефона	450
Итого	4470

Данный социальный пакет наиболее эффективен для рабочих цеха № 9, так как, судя по результатам анкетирования, в этом цеху были недовольные социальной политикой руководства завода.

Наиболее важной социальной льготой для них является предоставление им предприятием возможности бесплатно или в несколько раз дешевле обучаться, повышать свою квалификацию, приобретать смежные профессии, проходить тренинги. В том случае, когда предприятие предоставляет полную оплату обучения, сотрудник берет на себя обязательства проработать в этой компании в течение определенного периода времени после завершения обучения. Если сотрудник не выполняет это обязательство, то при увольнении он обязан вернуть компании стоимость обучения.

Для рабочего персонала ОАО «МЭТЗ им. Козлова» был разработан социальный пакет № 2.

Рабочие подвергаются тяжелым физическим нагрузкам и, исходя из их предпочтений, одной из главных составляющих социального пакета данной категории персонала следует выделить частичную оплату отдыха (таблица 2).

Таблица 2

Социальный пакет № 2

Структура социального пакета	Стоимость социального пакета, тыс. руб.
Оплата питания	1840
Частичная оплата отдыха	2630
Итого	4470

Оплата питания также была выделена рабочими как основная составляющая социального пакета. Если работники офиса имеют возможность

питаться за пределами предприятия, то рабочему персоналу такое предоставление льгот очень выгодно и удобно, так как столовая находится на территории предприятия.

Поскольку среди рабочих на предприятии наблюдается высокий показатель текучести кадров, условием для получения такого пакета может являться стаж работы сотрудника.

Для работников цеха № 9, основную численность которых составляют молодые люди в возрасте до 40 лет, важное место среди составляющих социального пакета занимает предоставление компанией своим сотрудникам возможности бесплатно или за символические деньги заниматься спортом. Наиболее распространенными формами предоставления этой социальной льготы являются аренда для сотрудников компании спортивных залов, а также оплата членства в спортивных клубах (таблица 3).

Таблица 3

Социальный пакет № 3

Структура социального пакета	Стоимость социального пакета, тыс. руб.
Режим гибкого времени	–
Оплата спортивного зала	3950
Оплата проезда	520
Итого	4470

Режим «гибкого рабочего времени», согласно которому работник должен отработать определенное количество часов в неделю или в месяц и может самостоятельно выбирать график работы (время начала и окончания, распределение по дням), дает работникам возможность лучше сочетать семейную жизнь и работу, учитывать свои индивидуальные особенности и т. п. Поскольку среди сотрудников бухгалтерского отдела основную долю занимает женская часть персонала, имеющая детей дошкольного возраста, данное условие социального пакета им просто необходимо.

В итоге получается, что сотрудник выбирает льготы, исходя из своих потребностей. И как бы часто и бессистемно ни менялись эти потребности, человек получает возможность их удовлетворить. Но главное – работник разделяет с работодателем право выбора и ответственность, которую несет любой человек, осуществивший выбор.

Эффективность предложенных рекомендаций проявляется в следующем:

- вариативность льгот и выплат снижает показатель текучести на 7 % (процент определен экспертным путем на основе данных предприятий, на которых система социальных пакетов была внедрена и успешно функционирует);

- количество сотрудников, удовлетворенных работой на предприятии, может вырасти до 85–90 %, что позволит снизить текучесть кадров;
- эффективный социальный пакет формирует благоприятный имидж предприятия (как внутренний, так и внешний).

Так как основным экономическим показателем при оценке эффективности социального пакета является коэффициент текучести кадров, в работе представлена следующая методика оценки предположительных эффектов от внедрения новых социальных пакетов

$$S_{\text{тк}} = D_{\text{ктк}} \times H \times S_{\text{пс}},$$

где $S_{\text{тк}}$ – экономический эффект от снижения текучести кадров.

$D_{\text{ктк}}$ – коэффициент снижения текучести кадров (текучесть персонала цеха № 9 в 2013 г. составляла 21 %, принятие определенных мер снижает данный показатель, как правило, на 7 %, т. е. снижение составило 7 %, соответственно $D_{\text{ктк}} = 0,07$).

$S_{\text{пс}}$ – затраты на предоставление нового социального пакета (в рублях на одного человека).

H – численность персонала цеха № 9, чел.

$$S_{\text{тк}} = 0,07 \times 188 \times 4\,470\,000 = 58\,825,2 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом предположительный эффект составит 58 825,2 тыс. руб. в год.

Необходимо помнить о поддержании, мониторинге и обновлении социального пакета. Данная процедура необходима, так как социальный пакет просто не может быть статичен, иначе он перестает быть мотивационным механизмом и теряет свою привлекательность.

Список использованных источников

1. Гайсин, Р. В. Развитие производства и управление персоналом через призму совершенствования производственной деятельности специалиста / Р. В. Гайсин // *Кадры газовой промышленности*. – 2013. – № 14. – С. 90–93.
2. Шекшня, С. В. Управление персоналом в современной организации / С. В. Шекшня // *Управление персоналом*. – 2014. – № 2. – С. 6–10.
3. Якимов, Э. Я. Социальное развитие предприятия и работа с кадрами: монография / Э. Я. Якимов. – М.: Экономика, 2012. – 287 с.

И. В. Цыбизова

Научный руководитель – кандидат экономических наук

Г. С. Кузьменко

ДЕВАЛЬВАЦИЯ БЕЛОРУССКОГО РУБЛЯ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

В статье показано влияние девальвации белорусского рубля на экономику страны. Выделены внешние и внутренние причины девальвации, последствия политики одномоментной и плавной девальвации рубля в Беларуси.