

О. С. ЖЕРЕБЦОВА

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **О. Е. Корнеев**

**СТИМУЛИРУЮЩЕЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА
ОДО «СОДЕЙСТВИЕ»**

Заработная плата является основной формой вознаграждения работников за труд и обеспечивает их материальную заинтересованность в его результатах. Заработная плата определяет эффективность работы организации. Наличие современного оборудования, налаженного высокотехнологичного производства, необходимой сырьевой базы совсем не гарантирует того, что предприятие будет успешно работать. Способность человека к рационализации и творчеству может проявиться в оптимизации затрат на производство, нестандартном подходе к решению проблем, в кардинальной мере изменить приложение труда и построить новые схемы функционирования предприятия, это в свою очередь и определяет уникальность человеческого фактора. Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности предприятия, что может негативно отразиться на заработной плате и социально-психологической атмосфере в коллективе.

Изучение аспектов стимулирующего воздействия оплаты труда персонала организации на примере Общества с Дополнительной Ответственностью «Образовательная компания «Содействие»» (далее ОДО «Содействие») показало, что слабыми сторонами

существующей системы являются следующие: при определении размера оклада и премиальных не уделяется внимание дополнительно отработанному времени персонала, что значительно снижает их заинтересованность в результатах и производительность труда; оперативным управлением отделами предприятия занимаются люди, не имеющие специального образования для осуществления данного вида деятельности; на предприятии применяется лишь одна система оплаты – повременная, хотя, на наш взгляд, у работников производственного участка возможно применение сдельно-премиальной системы, что способствовало бы усилению заинтересованности сотрудников в результатах деятельности предприятия.

Были изучены документы, отражающие хозяйственную деятельность предприятия, а также проведен опрос сотрудников организации и проанализированы его результаты. Целью данного опроса было определение уровня удовлетворенности сотрудников организации размерами заработной платы. В опросе участвовало 54 % от численного состава организации на текущий период. Опрос проводился анонимно, что позволило работникам чувствовать себя свободно и отвечать откровенно.

На основании полученных ответов с использованием формулы (1) был рассчитан индекс удовлетворенности персонала (I_y):

$$I_y = \frac{(+2) \times N1 + (+1) \times N2 + (0) \times N3 + (-1) \times N4 + (-2) \times N5}{N}, \quad (1)$$

где (+2), (+1), (0), (-1), (-2) – баллы по шкале удовлетворенности;

$N1$ – количество респондентов, выбравших ответ «Полностью удовлетворен»;

$N2$ – количество респондентов, выбравших ответ «Скорее удовлетворен, чем нет»;

$N3$ – количество респондентов, выбравших ответ «Не знаю»;

$N4$ – количество респондентов, выбравших ответ «Скорее неудовлетворен, чем удовлетворен»;

$N5$ – количество респондентов, выбравших ответ «Совершенно неудовлетворен»;

N – общее количество респондентов, ответивших на данный вопрос [1, с. 119].

Проведенный анализ трудовой мотивации показал, что большинство опрошенных (75%) – сотрудники с прагматическим типом мотивации, т.е. основным мотивом их деятельности выступает размер оплаты труда и выплаты стимулирующего характера. Лишь четвертая часть опрошенных сотрудников предприятия имеет ценностную мотивационную ориентацию. Об удовлетворенности сотрудников такими сферами, как удовлетворенность своей работой и жизнью в целом свидетельствуют показатели, которые составили значения выше единицы. Также более 75 % опрошенных сотрудников удовлетворены организацией условий труда; организацией и своевременностью выплаты заработной платы; снабжением расходными материалами; возможностью решать новые задачи, проявив свои способности, творчество; а также взаимоотношениями в коллективе, как между коллегами, так и во взаимодействии с руководством.

Неудовлетворенной стороной потребностей сотрудников ОДО «Содействие» остается заработная плата, как возможность проявления заботы о семье сотрудника, возможность получения различных составляющих компенсационного пакета, например, дополнительное медицинское страхование, предоставление средств на санаторно-курортное лечение и т.д.

Для преодоления этого недовольства, удержания имеющихся сотрудников, привлечения новых специалистов необходимых предприятию профессий, предлагается

разработать и внедрить систему предоставления льгот, гарантий и компенсаций для сотрудников предприятия, другими словами, усовершенствовать систему стимулирования оплаты труда в ОДО «Содействие».

Предлагаемые направления по совершенствованию системы стимулирования труда в ОДО «Содействие» позволят существенно улучшить мотивационное воздействие, будут способствовать удержанию персонала и усилят стимулирование труда:

- необходимо упорядочить перечень стимулирующих доплат и надбавок;
- рекомендуется привлекать руководителей и ведущих специалистов всех отделов к разработке системы стимулирования, чтобы интересы ни одного из отделов предприятия не были ущемлены;
- следует осуществлять выплаты социального характера, связанные с предоставлением работникам социальных льгот;
- необходимо пересмотреть размеры вознаграждений и активнее применять моральные аспекты поощрения работников.

Список используемой литературы

1 Сулова, Ю. Ю. Показатели оценки материального стимулирования труда работников с позиций заинтересованных пользователей / Ю. Ю. Сулова, Е. В. Белоногова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8 (189). – С. 119-124.