

**АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ
ОАО «ГОМЕЛЬСКИЙ ЗАВОД ЛИТЬЯ И НОРМАЛЕЙ»)**

М. В. Брель

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель Н. П. Драгун, канд. экон. наук, доцент

Система мотивации персонала в компании – комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но прежде всего к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к

получению высоких и высочайших результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству. Невозможно мотивировать сотрудников директивно, насильственным образом [1, с. 10].

На Гомельском заводе литья и нормалей системе экономического стимулирования кадров уделяется большое внимание. Это вызвано пониманием зависимости результатов труда работников и его качества от рациональной и эффективной системы экономического стимулирования персонала. Оно описано в Положении ПО-552-045–2006 о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности руководителей, специалистов и служащих ОАО «ГЗЛиН». Положение направлено на повышение заинтересованности руководителей, специалистов и служащих в решении конкретных задач в их функциональных подразделениях, обеспечивающих повышение конечных результатов деятельности коллектива предприятия в целом.

В ОАО «ГЗЛиН» система мотивации персонала представлена самыми различными способами. На предприятии разрабатываются показатели и условия премирования и стимулирования отдельно для каждого цеха и подразделения, отдельно для мастеров, руководителей, специалистов и рабочих. Также в ОАО «ГЗЛиН» экономическое стимулирование производится посредством трудового соревнования и добровольного дополнительного страхования пенсии.

Положение ПО-552-001–2007 «О добровольном дополнительном страховании пенсии» направлено на повышение эффективности использования финансовых ресурсов предприятия, снижения текучести кадров, привлечение на работу высококвалифицированных специалистов и использование как дополнительного стимула мотивации поведения сотрудников в интересах предприятия.

Кандидаты на добровольное дополнительное страхование пенсии выдвигаются из числа работников предприятия, однако существуют некоторые условия. Обязательными условиями является: непрерывный стаж работы на ОАО «Гомсельмаш» (мужчины свыше 25 лет, женщины свыше 20 лет); возраст работающих на предприятии: мужчины 63 года, женщины 58 лет; отсутствие нарушений трудовой дисциплины за последние 5 лет. Также необходимо наличие одного из требований: наличие правительственных наград и правительственных грамот; наличие грамот местных, городских, областных, республиканских органов управления; наличие звания «Ветеран ОАО «Гомсельмаш»; наличие звания «Почетный Гомсельмашевец»; наличие грамоты ОАО «Гомсельмаш».

Рассмотрим материальное вознаграждение работникам при выполнении условий по табл. 1.

Таблица 1

Размер ежемесячных денежных перечислений на лицевой счет работника

Категория работников	Размер ежемесячного вознаграждения
Награжденные правительственными наградами и грамотами Верховного Совета Республики Беларусь	
– для рабочих	месячная тарифная ставка присвоенного разряда
– для РСиС	один должностной оклад
Имеющие звание «Почетный Гомсельмашевец»	5 базовых величин
Имеющие звание «Ветеран Гомсельмаша»	4 базовые величины

Окончание табл. 1

Категория работников	Размер ежемесячного вознаграждения
Удостоенные грамоты	
– Совета Министров Республики Беларусь	4 базовые величины
– Министерства промышленности Республики Беларусь	3 базовые величины
– Областного исполнительного комитета	2 базовые величины
– Областного Совета депутатов	2 базовые величины
– Городского исполнительного комитета или Горсовета	1,5 базовых величин
– администрации Железнодорожного района	1 базовая величина
– Производственного объединения «Гомсельмаш»	1 базовая величина

Источник. Разработано автором на основе отчетности ОАО «ГЗЛиН».

Так, по табл. 1 видно, что ежемесячные отчисления на лицевой счет работника могут составлять от 1 базовой величины до 5 базовых величин.

Также в ОАО «ГЗЛиН» для стимулирования персонала используется трудовое соревнование как в коллективном, так и в индивидуальном соревновании. Положение по 552–2006 «О трудовом соревновании на ОАО «ГЗЛиН» направлено на повышение активности работников завода в решении производственных задач, укреплении трудовой дисциплины, создания здорового микроклимата в трудовых коллективах.

В табл. 2 приведены размеры премий при победе в трудовом соревновании.

Таблица 2

Размер поощрений работникам при победе в трудовом соревновании

Период	Премия коллективу в расчете на 1 члена коллектива (в % от минимальной заработной платы)			Премия руководителям сверх суммы премии, установленной на коллектив в % от оклада		
	Цех	Отдел	Участок (служба)	Цех	Отдел	Участок (служба)
Месяц	25	–	30	40	–	30
Квартал	–	30	–	–	50	–
Год	30	40	40	Ценные подарки		

Источник. Разработано автором на основе отчетности ОАО «ГЗЛиН».

По табл. 2 видно, что премия варьируется от 25–40 % от минимальной заработной платы для коллектива, а также дополнительные премии для руководителей. Победителям индивидуального соревнования за квартал выплачивается премия в размере двух минимальных заработных плат.

Таким образом, можно сделать вывод, что в ОАО «ГЗЛиН» система экономического стимулирования представлена разнообразными методами, которые позволяют получить более производительный и качественный труд работников.

Литература

1. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоукина. – М. : Вершина, 2006. – 224 с.