

**СИСТЕМА ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ
(НА ПРИМЕРЕ ОАО «САЛЕО-ГОМЕЛЬ»)**

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

Брель М. В., студент

Гомельский государственный технический университет

имени П.О. Сухого

Гомель, Республика Беларусь

В современном мире при росте конкуренции персонал является одним из самых важных ресурсов предприятия. В Программе деятельности Правительства Республики Беларусь на 2016-2020 годы одной из основных целей является повышение эффективности управления и развитие мотивационных механизмов для роста производительности труда [1]. Для реализации данной цели, то есть для повышения заинтересованности персонала в качественном производственном труде, на любом предприятии должна существовать система экономического стимулирования персонала.

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 [2, с. 10]. Эффективным методом мотивации является экономическое стимулирование персонала.

Так, нами была изучена система экономического стимулирования персонала на промышленном предприятии на примере ОАО «САЛЕО-Гомель». Выявленные проблемы характерны и для других белорусских предприятий:

1. Одной из важных проблем на предприятии является снижение темпов роста производительности труда. Коэффициент опережения темпа роста производительности труда над темпами роста заработной платы не выполняется. Это говорит, в том числе, и о слабой системе экономического стимулирования персонала.

2. Следующая проблема вытекает из предыдущей. На белорусских предприятиях, и в ОАО «САЛЕО-Гомель», в частности, утрачена

стимулирующая функция денежных вознаграждений. Персонал воспринимает премии как должное. Денежные вознаграждения воспринимаются просто как часть заработной платы, которая выделена отдельным пунктом в расчетном листке. То есть работники не всегда понимают, за что платиться премия. Данная проблема возникает, в первую очередь, из-за низкой дифференциации премий, надбавок и доплат. Также зачастую премии выдаются за выполнение обычных обязанностей, а не за отличные результаты в работе. Данная проблема приводит к тому, что денежные вознаграждения не повышают мотивацию к труду, а, следовательно, не приводят к росту производительности труда.

3. Текучесть кадров также является показателем низкой эффективности системы экономического стимулирования персонала. Текучесть кадров опасна по многим причинам. Во-первых, это потеря опытных специалистов, а, во-вторых, неоправданные затраты на прием, адаптацию и обучение работников. Высокая текучесть кадров говорит о неудовлетворенности персонала трудом, а также о слабой заинтересованности работать именно на этой должности и на этом предприятии. Однако стоит отметить, что текучесть кадров – это обновление персонала, новые идеи, инициативность и креативность. Поэтому на любом предприятии необходимо следить за уровнем данного показателя.

4. Потери рабочего времени за счет прогулов и других нарушений дисциплины. Данный вид потерь всегда приводит к снижению производительности труда. Если данный показатель на отечественных предприятиях имеет достаточно высокие значения, то это говорит о слабой дисциплине персонала, ее незаинтересованности в работе.

Для решения вышеперечисленных проблем на предприятиях во Франции персонал стимулируют путем помощи в выплатах кредитов и ипотеки, применяется бесплатное медицинское страхование для работников и корпоративное питание [3]. Интересен опыт Китая – здесь применяют бонусы, зависящие от прибылей предприятия за текущий год. Так каждый работник чувствует важность именно его работы. Управляющим высшего и среднего уровней принадлежат акции или отсроченное право получения акции. Так стимулируется высший управленческий персонал. Оплачивается медицинская страховка, расходы на транспорт и телекоммуникации (телефон, мобильный телефон, Интернет и т.д.), пособие для покупки собственной

квартиры, денежная помощь для получения образования или переподготовки [4].

Таким образом, для решения указанных выше проблем на белорусских предприятиях, используя результаты анализа зарубежного опыта, нами были предложены мероприятия, апробированные на примере ОАО «САЛЕО-Гомель»: стимулирование персонала путем введения пенсионного страхования; стимулирование управленческого персонала путем привлечения их к участию в собственности.

Итак, при достижении персоналом возраста за 10 лет до пенсии, предлагается открывать на каждого работника счет в банке «под проценты». При этом каждый месяц до наступления пенсионного возраста пополнять вклад суммой в размере 20 бел. рублей в месяц. Депозит может быть открыт под 16% годовых с ежемесячной капитализацией. При этом после истечения срока вклада работнику будет отдаваться накопленная сумма без процентов, а проценты от данной суммы будет себе возвращать ОАО «САЛЕО-Гомель». Важно, что страховое поощрение работник получит, проработав все 10 лет на предприятии, в ином случае денежных выплат не будет.

Таким образом, предприятие получит не только экономический эффект (табл. 1), но и социальный. Данное мероприятие даст уверенность «в завтрашнем дне», повысит мотивацию к труду, а также снизит текучесть кадров на предприятии.

Таблица 1

Расчет экономического эффекта от мероприятия

Показатель	Значение
Затраты на мероприятие за год, тыс. руб.	210
Прибыль ОАО «САЛЕО-Гомель» на мероприятие за год, тыс. руб.	323,71
Экономический эффект за год, млн руб.	113,71

В настоящее время стимулирование управленческого персонала в ОАО «САЛЕО-Гомель» представлено стандартными методами: премии, доплаты и надбавки, однако, судя по финансово-экономическим показателям предприятия, они являются малоэффективными. Для увеличения прибыли целесообразно привлечь руководителей, принимающих важные для предприятия решения, к участию в собственности ОАО «САЛЕО-Гомель». Для этого необходимо в качестве будущих прибылей выдать высшему руководству акции предприятия. Условиями их реализации является:

1) акции предоставляются маркетинг-директору, директору по производству, директору по перспективному развитию, начальнику отдела обеспечения качества, техническому директору, директору по кадрам, режиму и идеологии, директору по финансам и экономике, начальнику управления по развитию производства, начальник управления по подготовке производства, а также главному конструктору и главному технологу;

2) каждому из пункта 1 выдается 550 акций предприятия ОАО «САЛЕО-Гомель»;

3) акции могут быть проданы при увеличении чистой прибыли предприятия (уменьшении убытка) на 15%;

4) акции реализуются не ранее, чем через 3 года;

5) при увольнении руководителя до истечения 3-х лет, имеющего на данных условиях акции, реализация акций невозможна.

Реализация данных мероприятий возможна не только в ОАО «САЛЕО-Гомель», но и других белорусских предприятиях. При реализации данных мероприятий повысится заинтересованность рабочих в труде, повысится мотивация, а также персонал будет удовлетворен своей работой и уверен в завтрашнем дне.

Литература

1. Программа деятельности Правительства Республики Беларусь на 2016 – 2020 годы: утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 05.04.2016 г., № 274.

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

3. Перервый, П. Г. Экономика и организация труда //П.Г. Перервый, Н.И. Погорелов, В.Г. Дюжев //Портал «Экономист» [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: http://economylit.online/predprinimatelstvo-biznes_728/202-zarubejnyiy-opyit-materialnogo-26084.html.

4. Зарубежный опыт управления персоналом // Студми. Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studme.org/1600040826242/menedzhment/zarubezhnyy_opyt_upravleniya_personalom.