



<https://doi.org/10.21122/1683-6065-2019-4-63-67>
УДК 669.

Поступила 04.10.2019
Received 04.10.2019

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ОАО «БМЗ – УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ ХОЛДИНГА «БМК»

Н. С. РАБИНОВИЧ, С. А. КУЛАГИНА, ОАО «БМЗ – управляющая компания холдинга «БМК»,
г. Жлобин, Гомельская обл., Беларусь, ул. Промышленная, 37. E-mail: nekon.onot@bmz.gomel.by

В основе мотивации лежит принцип предоставления работникам возможностей для реализации личных целей за счет добросовестного отношения к труду. Мотивация на предприятии связана, прежде всего, с умелым сочетанием методов управления, формированием наиболее действенного стиля руководства. Она реализуется в процессе и формах найма, условиях контракта, системе оплаты и стимулирования труда, повышении квалификации и является фундаментом любой организации, во многом определяющим ее конкурентоспособность.

Ключевые слова. Зарплата, персонал, мотивация, стимулирование, вознаграждение, выплаты, поощрение.

Для цитирования. Рабинович, Н. С. Мотивация персонала на ОАО «БМЗ – управляющая компания холдинга «БМК» / Н. С. Рабинович, С. А. Кулагина // Литье и металлургия. 2019. №4. С. 63–67. <https://doi.org/10.21122/1683-6065-2019-4-63-67>.

MOTIVATION OF PERSONNEL AT “BSW – MANAGEMENT COMPANY OF THE HOLDING “BMC”

N. S. RABINOVICH, S. A. KULAGINA, OJSC «BSW – Management Company of the Holding «BMC»,
Zhlobin, Gomel region, Belarus. 37, Promyshlennaya Str. E-mail: nekon.onot@bmz.gomel.by

Motivation is based on the principle of providing employees with opportunities to realize personal goals through a conscientious attitude to work. Motivation at the enterprise is connected, first of all, with a skillful combination of management methods, formation of the most effective management style. It is implemented in the process and forms of recruitment, contract terms, the system of remuneration and incentives, training and is the foundation of any organization, largely determining its competitiveness.

Keywords. Salary, personnel, motivation, stimulation, remuneration, payments, encouragement.

For citation. Rabinovich N.S., Kulagina S.A. Motivation of personnel at OJSC «BSW – Management Company of the Holding «BMC». Foundry production and metallurgy, 2019, no. 4, pp. 63–67. <https://doi.org/10.21122/1683-6065-2019-4-63-67>.

ОАО «БМЗ – управляющая компания холдинга «БМК», являясь предприятием металлургического комплекса Республики Беларусь, вносит существенный вклад в экономику страны и находится в числе авторитетных производителей металлопродукции.

Главной целью развития ОАО «БМЗ – управляющая компания холдинга «БМК» является развитие экономики предприятия на основе инновационного обновления, повышения экономической эффективности, экологической безопасности, ресурсосбережения и повышения конкурентоспособности продукции, предлагаемой на рынки стран СНГ и дальнего зарубежья.

В каталог продукции завода входят непрерывнолитая заготовка, фасонный и сортовой прокат, трубы, металлокорд, проволока различного вида и назначения, фибра.

Оплата труда персонала завода осуществляется на основе собственной тарифной сетки организации в соответствии с рекомендациями Единой тарифной сетки Республики Беларусь, которая представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

При заключении с работниками контрактов в соответствии с нормами Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусматривается дополнительная мера стимулирования труда - повышение тарифных ставок (окладов) в размере до 50%.

При установлении почасовой оплаты труда применяются часовые тарифные ставки, определяемые путем деления тарифной ставки на среднемесячное количество рабочих часов, установленное действующими нормативными актами, с учетом годового баланса расчетного времени.

Размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) работника определяется в трудовом договоре (контракте).

Премирование

В целях достижения наиболее полного соответствия коллективных и личных интересов в конечных результатах производства устанавливаются системы премирования работников, коллективов бригад, участка, цеха в целом.

Показатели, условия и порядок премирования работников определяются в соответствии с конкретными показателями работ агрегата, бригады, участка, подразделения цеха с учетом эффективности работы подразделения и влияния работников коллектива на изменение этих показателей.

Премирование производится ежемесячно (поквартильно) по показателям текущего или предыдущего месяца (квартала) в зависимости от особенностей организации производства труда, перечня показателей и в соответствии с действующими законодательными актами.

Доплаты

Доплаты – денежные выплаты, призванные компенсировать воздействие на работника неблагоприятных факторов труда, обусловленные характером работы.

Доплаты, действующие на ОАО «БМЗ – управляющая компания холдинга «БМК»:

- за руководство бригадой;
- за работу в ночное время;
- за работу в тяжелых и вредных условиях труда;
- за особые условия труда (специфику работы) водителям;
- за совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.

Доплата за руководство бригадой

Бригадирам, не освобожденным от основной работы, устанавливается доплата за руководство бригадой в размере 5 % тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

Доплата за работу в ночное время

За работу в ночное время за каждый час отработанного ночного времени (с 22 ч до 6 ч) производится доплата в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада) работника.

Доплата за работу во вредных и опасных условиях труда

Доплата за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест, проводимой не реже одного раза в пять лет, в зависимости от степени вредности и тяжести условий труда за каждый час работы во вредных условиях труда и на тяжелых работах в следующих размерах:

- 1-й степени – 0,10%;
- 2-й степени – 0,14%;
- 3-й степени – 0,20%;
- 4-й степени – 0,25%;
- 4-й класс (опасные условия труда) – 0,31%.

Доплата за увеличение объема работ и совмещение профессий

В случаях, когда работники наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (контрактом на работу), выполняют работу по такой же профессии (должности) за отсутствующего работника им устанавливается доплата за увеличение объема работ (согласно утвержденному Положению, размер доплаты устанавливается до 50% установленного должностного оклада (тарифной ставки)).

В случаях, когда работники наряду со своей основной работой, выполняют дополнительную работу по другой профессии (должности) за отсутствующего работника без освобождения от своей основной

работы, им устанавливается доплата за совмещение профессий (согласно утвержденному Положению, размер доплаты устанавливается до 50% установленного должностного оклада (тарифной ставки)).

При невыполнении или некачественном выполнении возложенных дополнительных обязанностей доплата за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий отменяется.

Доплата при разделении рабочего дня на части

Для отдельной категории работников, занятых перевозкой и связанных с обслуживанием рабочих мест, вводится рабочий день с разделением на части (с перерывом в работе свыше 2 ч), с выплатой доплаты до 50% должностных окладов (тарифной ставки). Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Доплата за специфику работы

Водителям легковых автомобилей устанавливается доплата за специфику работы не более 25% установленной тарифной ставки пропорционально отработанному времени.

Надбавки

Надбавки – денежные выплаты поощрительного характера, призванные стимулировать работников к достижению более высоких результатов в труде, повышению своей квалификации и уровня профессионализма. Надбавки принадлежат к переменной части заработной платы, которая служит основным фактором стимулирования высокопроизводительного и качественного труда.

Начисление надбавок рабочим и служащим осуществляется исходя из должностных окладов и тарифных ставок. Конкретный размер надбавок устанавливается нанимателем на основании приказа (распоряжения).

Надбавки, действующие на ОАО «БМЗ – управляющая компания холдинга «БМК»:

- за высокое профессиональное мастерство, высокие достижения в труде;
- вознаграждение за стаж работы;
- за наличие ученой степени и звания;
- за владение и применение иностранных языков;
- за классность (водителям).

Надбавки рабочим за высокое профессиональное мастерство

Надбавки за высокое профессиональное мастерство устанавливаются рабочим, стабильно обеспечивающим высокое качество продукции и выполняемых работ, освоившим смежные функции, имеющим стаж работы по данной профессии не менее 1 года в следующих размерах:

- 3-й разряд – до 12%;
- 4-й разряд – до 16%;
- 5-й разряд – до 20%;
- 6-й разряд – до 24%;
- 7-й разряд – до 28%;
- 8-й разряд – до 32%

Указанные надбавки устанавливаются по представлению руководителя структурного подразделения. Критериями для установления надбавок являются:

- высокий уровень личной производительности и качества труда;
- систематическое достижение более высоких показателей в труде по сравнению со средними показателями рабочих той же профессии (более высокая выработка, производительность труда, умение делиться опытом работы и трудовыми навыками с другими работниками);
- соблюдение установленной технологии, производственной и трудовой дисциплины, высокой культуры производства, правил и норм по охране труда;
- создание высокоэффективных машин и механизмов, отдельных деталей и узлов;
- победа в конкурсах профессионального мастерства;
- совершенствование и внедрение прогрессивных технологий и передовых методов организации производства и труда, а также другие работы, обеспечивающие значительную экономию трудовых, материальных и других ресурсов предприятия.

Конкретный размер надбавки рабочему за профессиональное мастерство устанавливается в приказе (распоряжении) нанимателя.

Надбавка за сложность и напряженность работы, за высокие достижения в труде

Надбавка за высокие достижения в труде, за сложность и напряженность труда устанавливается руководителям, специалистам и служащим за высокую квалификацию и с учетом результативности труда конкретного руководителя, их деловых качеств и специфики производства согласно «Порядку материального стимулирования за высокие достижения в труде, сложность и напряженность труда и выполнение особо важной работы».

При установлении надбавки учитываются: уровень эффективности принятия управленческих решений; качество производимой продукции; рост производительности труда; снижение себестоимости продукции.

Вознаграждение за стаж работы на заводе

Надбавка устанавливается работникам завода в зависимости от стажа работы на предприятии (см. ниже).

При непрерывном стаже работы на заводе	Размер месячного вознаграждения от должностного оклада, тарифной ставки
От 1 года до 5 лет	5 %
От 5 до 10 лет	10 %
От 10 до 15 лет	15 %
От 15 до 20 лет	20 %
От 20 до 25 лет	25 %
Свыше 25 лет	30 %

Надбавки за ученую степень и владение иностранными языками

Работникам, имеющим ученую степень, устанавливается ежемесячная надбавка (кандидатам наук – в размере трех базовых величин, докторам наук – в размере шести базовых величин) при выполнении следующих условий:

- соответствие выполняемых функций на занимаемой должности научному труду (диссертации), за который присвоена ученая степень;
- соответствие научного труда профилю предприятия.

Установление надбавок производится с учетом вклада указанных лиц в инновационное развитие предприятия на заседании научно-технического совета и производится при условии выполнения плана работ по направлениям развития завода.

Специалистам, владеющим иностранными языками и применяющим их в практической работе, устанавливается надбавка в размере 15% к установленному должностному окладу.

Надбавка за классность

Водителям автомобилей (автобусов) выплачивается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

2-го класса – до 10 % установленной тарифной ставки (оклада) работника;

1-го класса – до 25 % установленной тарифной ставки (оклада) работника.

Оформление класса квалификации производится приказом по предприятию по представлению квалификационной комиссии.

Наряду с финансовыми способами мотивации на предприятии существуют нефинансовые способы мотивации и стимулирования труда.

Социально-психологическая мотивация

1. Признание трудовых заслуг

Организация и проведение конкурсов и производственных соревнований:

Проведение конкурса «Лучший по профессии» в основных цехах завода.

В области наставничества:

«Лучший наставник года».

«Лучший молодой специалист года».

В области энергосбережения:

«Лучшее структурное подразделение завода по энергосбережению»

«На лучшие идеи повышения энергетической эффективности производства»

Организация и проведение конкурсов и производственных соревнований на звание:

- Лучший молодой руководитель.
- Лучший руководитель завода.
- Лучший мастер завода.
- Лучший рационализатор года.
- Лучший изобретатель года.
- Лучший спортсмен завода.
- Лучший участник художественной самодеятельности.
- Лауреат молодежной премии.

Ежегодно проходит торжественная церемония вручения премии «Профессиональный Олимп» (вручается трудовым коллективам и работникам в 11 номинациях).

2. Как способ мотивации широко используется **публичное признание**: информация о трудовых успехах работника печатается в корпоративной газете «Металлург», размещается на специальных стендах. Также фотографии лучших работников размещаются на доске почета организации. Актуальная информация размещается в социальных сетях «В Контакте», «Twitter» Facebook». Также организовано поздравление работников завода с днем рождения на страницах внутреннего сайта ИНФО-БМЗ.

Работникам предприятия, удостоенным чести быть занесенными в Книгу Почета с присвоением звания «Почетный работник Белорусского металлургического завода», вручаются удостоверение, знак «Почетный работник Белорусского металлургического завода» и денежная премия (размер денежной премии определяет Дирекция).

3. Корпоративные мероприятия

Участие в корпоративных мероприятиях значительного количества членов коллектива способствует формированию командного духа у сотрудников, помогает сплочению коллектива. Наиболее типичные примеры – празднование годовщины основания цеха, профессионального праздника Дня металлургов и др. Как правило, мероприятия проводятся в форме ужина в ресторане, кафе либо выезда на природу. Цель корпоративных мероприятий – сплотить коллектив, способ отметить лучших сотрудников.

4. Возможность повышения статуса сотрудника

Большим стимулом в трудовой деятельности является перспектива повышения в должности, а также возможность получения дополнительного образования за счет средств нанимателя. На предприятии используются такие методы, как ротация на более высокую должность, командировки с целью обмена опытом на другие предприятия, обучение на курсах повышения квалификации. С целью привлечения молодежи к научно-техническому творчеству ежегодно проводится международная научно-техническая конференция молодых работников «Металл», молодые специалисты завода также участвуют в международных научно-технических конференциях на предприятиях СНГ. На переподготовку в вузы и обучение в аспирантуре направляются руководящие работники и специалисты.

Мотивация персонала – это только один из способов, как повысить заинтересованность сотрудников в личной эффективности, и поднять уровень продаж. Дополнительные денежные выплаты всегда играют ведущую роль и вызывают интерес со стороны сотрудников. Баланс различных инструментов для повышения мотивации способствует росту как количественных, так и качественных показателей работы сотрудников. Любите и берегите своих сотрудников и они обязательно ответят вам взаимностью.