

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЙ ПЛОДОВООЩНОЙ КОМБИНАТ»)

Суворов А.П., к.т.н., доц., Варсанова Е.А., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. В статье изложены результаты исследования удовлетворенности работников ОАО «Витебский плодовоощной комбинат» системой мотивации и вознаграждения персонала.

Ключевые слова: мотивация, заработная плата, производительность труда, условия работы, карьерный рост, удовлетворенность трудом.

Оценка удовлетворенности сотрудников системой мотивации и вознаграждения проводилась с целью поиска возможностей ее совершенствования.

Оценка удовлетворенности должна показать, как привлекать и удерживать наиболее ценных для организации работников. Прежде всего, необходимо определить, какие факторы являются ключевыми с точки зрения влияния на удовлетворенность сотрудников в конкретной организации.

Таковыми факторами могут быть: условия работы, менеджмент, компенсация, обучение и развитие, отношения в коллективе, карьера.

Основываясь на данных факторах, была составлена анкета. Анкета состояла из двух частей. Первая часть содержит общие сведения о респонденте (пол, возраст, стаж работы и образование), а также позволяет оценить общее отношение работника к организации.

Во второй части анкеты все вопросы разделены на группы по факторам удовлетворенности труда.

После каждой группы вопросов предлагалось оставить свой комментарий по рассматриваемой области, который может содержать как основные проблемы, с которыми сотрудники сталкиваются, так и предложения по совершенствованию данной области.

Анкетирование проводилось анонимно. В нем было задействовано 30 сотрудников. Из респондентов 80 % составили женщины, мужчины – 20 % соответственно. Что касается возрастной структуры, то 40 % из всех респондентов являются молодые сотрудники в возрасте до 25 лет, 27 % сотрудники в возрасте от 25 до 35 лет, 20 % составили сотрудники в возрасте от 35 до 45 лет и всего 13 % свыше 45 лет. Согласно опросу, 60 % сотрудников проработали в организации от 5 до 45 лет; 27 % составляют специалисты со стажем работы от 1 года до 5 лет и 13 % - это сотрудники со стажем до года. В организации преобладают сотрудники с высшим образованием, их количество составило 54 % из респондентов, со средне специальным и неоконченным высшим образованием – 33 % и 13 % соответственно.

Для общей оценки удовлетворенности трудом были заданы такие вопросы, как: «Удовлетворены ли Вы своей работой?», «Посоветовали бы Вы своему другу место в организации?», «Планируете ли Вы сменить место работы?», «Что может послужить причиной Вашего увольнения?».

Анализ полученных ответов показал, что большая часть сотрудников, 50 % всех респондентов не удовлетворена своей работой. Из всех опрошенных, 33 % довольны своей работой и всего 17 % не смогли определиться с ответом и выбрали вариант «затрудняюсь ответить».

Средняя оценка ОАО «Витебский плодовоощной комбинат» как места работы – 3 из 5.

Большая часть опрошенных сотрудников (64 %) не посоветовали бы своему другу место в организации. И, стоит обратить внимание на тот факт, что 32 % специалистов планируют сменить место работы. Результаты оценки основных причин возможного увольнения представлены на рисунке 1.

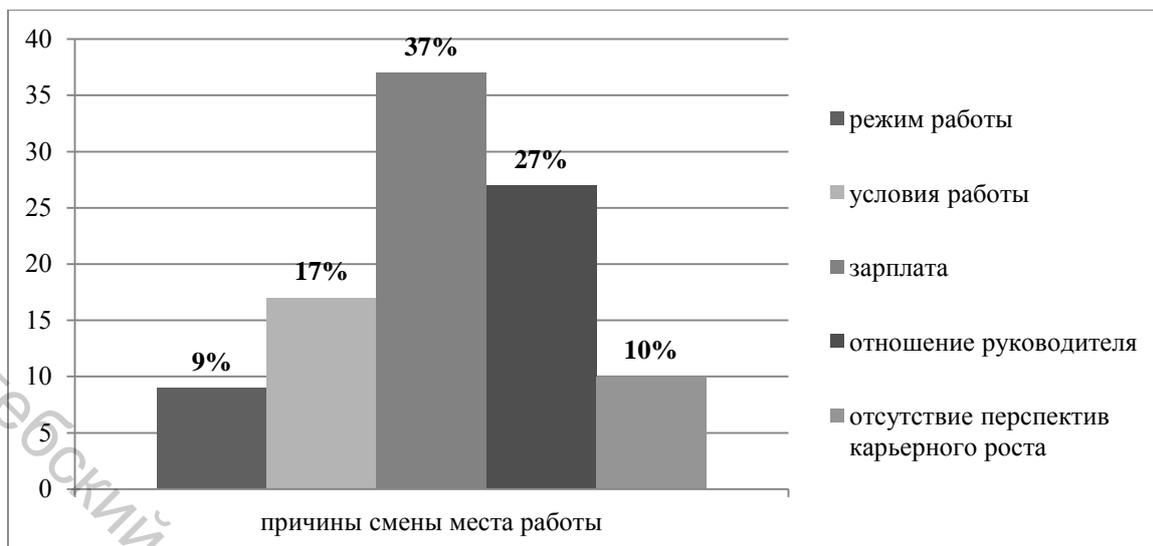


Рисунок 1 – Оценка основных причин возможного увольнения специалистов в ОАО «Витебский плодоовощной комбинат»

Результаты оценки основных причин возможного увольнения показали, что респонденты выделяют три основные причины увольнения.

В первую очередь – это заработная плата, данный показатель имеет наибольшее численное превосходство, его отметили 37 % респондентов. Чуть меньше респондентов, а именно 27 % отметили такую причину, как отношение руководства. Условия труда отметили 17 % специалистов, что по количеству набранных отметок определяет эту причину на третье место, 10 % респондентов отметили такой фактор, как отсутствие перспектив карьерного роста и 9 % отметили режим работы.

На основе результатов анкетирования дана общая оценка удовлетворенности трудом персонала на основе 6 факторов: условия работы, компенсация, обучение и развитие, менеджмент, карьера, отношения в коллективе.



Рисунок 2 – Оценка удовлетворенности трудом работников ОАО «Витебский плодоовощной комбинат»

Общий анализ ключевых факторов показал, что удовлетворённость трудом респондентов находится на не высоком уровне. Высокими баллами респонденты отметили лишь группу вопросов, относящихся к оценке отношений в коллективе, взаимодействием сотрудников между собой. Это говорит о доброжелательной атмосфере в коллективе и

хороших отношениях.

Результаты оценки удовлетворенности трудом схожи с результатами анализа возможных причин увольнения. В обоих случаях респонденты отметили несколько основных категорий: компенсация и условия труда.

Анализ группы вопросов, характеризующей материальное и нематериальное стимулирование в организации, показал, что респонденты низко оценили соответствие получаемой заработной платы со сложившейся ситуацией на рынке труда. Низко отмечено соответствие материальной и не материальной компенсации с уровнем профессионализма и результатами работы. Большинство респондентов отметили, что заработная плата не удовлетворяет их жизненные потребности.

Так же низкую оценку получил такой фактор, как условия труда. Оценивая баллы по каждому из вопросов по данному фактору, стоит отметить, что наибольшую неудовлетворенность у сотрудников вызывают рабочий график и организация рабочего места. В замечаниях и предложениях респонденты указали на необходимость оснащением рабочих мест кондиционерами. Респонденты отметили необходимость замены и ремонта офисного оборудования.

Невысокими баллами была отмечена возможность карьерного роста в организации. В данной группе вопросов, участники в первую очередь отметили неясность принципов, по которым организация дает повышение сотрудникам, а также не видят реальной возможности сделать карьеру в организации.

Что касается менеджмента организации, то респонденты высоко оценили понимание поставленных перед ними задач, четкое представление своих обязанностей и рабочих процедур, а так же налаженность взаимодействия сотрудников отдела. В свою очередь решения, которые принимает руководство, а так же проведение оценки работы сотрудников, оказались непонятными для респондентов.

Группа вопросов, отражающих удовлетворенность сотрудников возможностью обучения и развития в исследуемой организации, получила так же высокую оценку. Респонденты высоко оценили возможность получения поддержки более опытных товарищей, а так же доступность информации, которая помогает лучше выполнять свою работу.

Респонденты в наибольшей степени удовлетворены межличностными отношениями в организации. Атмосфера в организации оценена как доброжелательная и направленная на продуктивную работу.

Анализ результатов анкеты показал, что из положительно влияющих факторов респонденты отмечают межличностные отношения в коллективе.

К нейтральным факторам следует отнести возможность обучения и развития, а так же менеджмент.

Отрицательное влияние на удовлетворенность труда оказывают такие факторы как компенсация и условия труда.

Причинами неудовлетворенности трудом стали: неудовлетворенность графиком работы, плохая техническая оснащенность рабочего места, низкая заработная плата.

В целях обеспечения эффективной работы организации должна быть сформирована четкая система мотивации и стимулирования персонала, причем материальное и нематериальное должно использоваться в комплексе и по возможности индивидуального для каждого работника, или для групп.

УДК 331.1 (476.5)

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕГО ЭЛЕМЕНТА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»)

Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Белоус А.А., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. *Статья посвящена оценке качества трудовой жизни персонала организации. Определены такие понятия как социальная эффективность, качество*