

Кадровая политика на ОАО «Витебские ковры» характеризуется наличием обоснованных прогнозов развития кадровой ситуации. Отдел кадров определяет текущую и перспективную потребности в кадрах и источники ее удовлетворения на основе изучения рынка труда, установления связей с учебными заведениями, службой занятости. На ОАО «Витебские ковры» осуществляется и диагностика персонала. Одной из функций отдела кадров является изучение профессиональных, деловых качеств и других индивидуальных особенностей специалистов предприятия с целью подбора кадров на замещение должностей и создание резерва на выдвижение. Также проводится аттестация сотрудников с целью повышения эффективности труда и ответственности за порученное дело. Для определения эффективности и результативности процесса «Управление персоналом» рассчитываются показатели оценки.

Однако, несмотря на наличие обоснованных прогнозов кадровой ситуации и диагностики персонала, работа кадровой службы недостаточно активна. На предприятии отсутствуют эффективные средства воздействия на персонал, не разрабатываются антикризисные кадровые программы и не осуществляется постоянный мониторинг кадровой ситуации. Вся кадровая работа сводится к определению текущей и перспективной потребности в персонале, организации его обучения и оценке эффективности осуществления данных мероприятий. Таким образом, можно сделать вывод, что для ОАО «Витебские ковры» характерна превентивная кадровая политика.

В качестве основных рекомендаций по активизации работы кадровой службы и повышению эффективности кадровой политики правомерно предложить следующие направления: повышение роли кадровой службы на предприятии; проведение постоянного мониторинга кадровой ситуации с целью выявления и решения имеющихся кадровых проблем; совершенствование прогноза количественной и качественной потребности в кадрах; развитие корпоративной культуры; управление конфликтами на предприятии и их профилактика.

УДК 331.222

ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ВИТЕБСКОГО ОАО «КИМ»

Студ. Семёнова Н.И., доц. Суворов А.П.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Рыночная экономика Республики Беларусь определила новые условия деятельности отечественных организаций как на внутреннем, так и на внешних рынках. Эти изменения характерны для всех сфер и аспектов экономической деятельности, в том числе и для мотивации и вознаграждения труда.

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов в сфере труда позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий [3]. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, то есть стимулирование физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда, стимулирование творческой активности, инициативы и на закрепление работников на предприятии. В качестве приоритетной составляющей мотивации труда зачастую выделяют заработную плату [1].

Для выявления приоритетных мотивационных составляющих работников Витебского ОАО «КИМ» было проведено анкетирование, целью которого явилось изучение удовлетворенности уровнем оплаты труда работников и готовности работников приложить усилия для повышения эффективности деятельности организации.

В анкетировании приняли участие 118 рабочих и 24 служащих.

Для анализа было выделено три возрастные категории: до 30 лет, от 30 до 45 лет и от 45 лет. Данное разделение персонала проведено на основе исследований по возрастной психологии таких авторов, как Э. Эриксон, Э. Клапаред, В. Соловьев, Э. Фромм и Л. Обухова.

Так, в среднем, люди в возрасте до 30 лет занимают активную жизненную позицию и легко принимают нововведения. Возраст от 30 до 40 лет характеризуется переходом от молодости к зрелости и переосмыслением жизненных приоритетов. После 45 лет большинство людей склонны к устоявшемуся порядку вещей и становятся менее инициативными. Данная тенденция характерна и для персонала Витебского ОАО «КИМ», что подтверждают результаты анкетирования.

Основной мотивационной составляющей работников-служащих в возрасте до 30 лет является карьерный рост (60 % респондентов), а для работников-служащих в возрасте после 45 лет приоритетной мотивацией выступает заработная плата (94,7 %).

Если же рассматривать рабочих, то для них, как в возрасте до 30 лет основной мотивационной составляющей является заработная плата (81,8 %), так и в возрасте после 45 лет (100 %).

Необходимо отметить, что 97,0 % рабочих не удовлетворены уровнем оплаты своего труда, однако, 75,8 % опрошенных рабочих не готовы к приложению усилий для повышения уровня оплаты труда, то есть только 24,2 % рабочих ответили положительно на вопрос о готовности.

Также следует отметить более низкий уровень требовательности к уровню заработной платы у рабочих. Так, 57,6 % рабочих считают приемлемую заработную плату на уровне от 1 млн. руб. до 1,5 млн. руб., несмотря на то, что 66,7 % рабочих получают заработную плату до 700 тыс. руб.

Рассматривая служащих, можно отметить аналогичную ситуацию: 96,2 % служащих недовольны уровнем оплаты своего труда. Но необходимо отметить, что 71,7 % служащих согласны приложить дополнительные усилия для повышения эффективности деятельности организации и уровня оплаты своего труда, при этом, 18,4 % из них конкретно ответили на вопрос, какие мероприятия они могут предложить.

Исходя из этого и требовательность служащих выше к уровню оплаты труда: 67,9 % служащих считают приемлемым уровень оплаты труда в рамках от 1,5 млн. руб. до 2 млн. руб.

Следует также отметить, что наличие высшего образования позволяет требовать более относиться к выполняемой работе, ее качеству и уровню оплаты труда.

Так, 86,8 % служащих имеют высшее образование и их готовность к приложению дополнительных усилий составляет 71,7 %, и всего лишь 9,1 % рабочих получили высшее образование, и их процент готовности к приложению дополнительных усилий равен только 24,2 %, что на 47,5 процентных пунктов ниже, чем у служащих.

Исходя из проведенного исследования, можно сделать вывод, что приоритетной мотивационной составляющей для персонала Витебского ОАО «КИМ» является заработная плата. В связи с этим анализ использования средств на оплату и совершенствование организации оплаты труда на данном предприятии имеет большое значение.

Список использованных источников

1. Брасс, А. А. Мотивация: ласковый кнут и жесткий пряник / А. А. Брасс. – Минск : Изд-во Гревцова, 2007. – 120 с.
2. Мескон, М. Е. Основы менеджмента / М. Е. Мескон, М. М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело, 1992. – 564 с.
3. Шапиро, С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. – Москва : ГроссМедиа : РОСБУХ, 2008. – 224 с.

УДК 005.93:658.5

**ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПРОМЫШЛЕННОГО
ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Студ. Ревяко Т. С., доц. Савицкая Т. Б.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Являясь основным звеном народнохозяйственного комплекса, организация концентрирует все ресурсы производства. В связи с этим объективная оценка производственных возможностей организаций, а также параметров и характеристик их производственного потенциала имеет неприходящее значение для принятия решений. Оценка потенциала организации позволяет оперативно определять внутренние возможности и слабости, обнаруживать скрытые резервы в целях повышения эффективности ее деятельности и является одной из актуальных проблем, возникающих перед организацией. В работе был произведен детальный анализ составляющих потенциала ОАО «Красный Октябрь» по данным статистической отчетности за 2008 год (см. таблицу) на основе практического применения методик Мерзликиной Г.С., Шаховской Л.С., Третьяковой Е., а также Ревуцкого Л.Д. [1, 2, 3].

Таблица – Оценка потенциала промышленной организации

Наименование показателя	Значение	Балл
1	2	3
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ		
Производственная составляющая		
Износ основных средств	63,7 %	6 (B)
Соотношение коэф. обновления и выбытия ОС	3,57	10 (A)
Фондоотдача	0,95	2 (C)
ИТОГО		18 (B)
Материальная составляющая		
Доля переменных затрат в себестоимости продукции	0,97	10 (A)
Соотношение изменения цен на сырье, материалы к изменению цен на продукцию	0,16	10 (A)