

УДК 331.104

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОАО «ВИТЕБСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»**А.В. БАРАНОВА***(Представлено: Э.Н. ВОРОНЬКО)*

Сформулированы основные составляющие материальной и нематериальной мотивации сотрудников. Проведен анализ социального развития организации и выявлены его основные проблемы. Проведено анкетирование сотрудников организации.

ОАО «Витебский мясокомбинат» является одним из крупнейших производителей мясной продукции в Республике Беларусь.

Социально-экономические отношения между нанимателем и работниками в ОАО «Витебский мясокомбинат» регулируются коллективным договором.

Система вознаграждения за труд в организации - это материальное и нематериальное вознаграждения, получаемые сотрудником за предоставление организации своего времени, здоровья и профессиональных знаний, навыков и опыта.

Социальная составляющая в деятельности организации является важным элементом ее кадрового, производственного, экономического потенциала. Основное назначение социальной политики заключается в том, что предоставляемые организацией социальные услуги могут способствовать обеспечению роста производительности, эффективности и качества труда работников.

К материальной мотивации сотрудников относятся:

- регулирование оплаты труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь и на основе Единой тарифной сетки Республики Беларусь;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы;
- доплата за руководство бригадой;
- доплата за работу во вредных условиях труда;
- вручение премии или ценного подарка работникам за успехи в труде, в честь праздника Дня работника сельского хозяйства, юбилей организации;
- новогодние подарки для детей сотрудников;
- премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов.

К нематериальной мотивации сотрудников в ОАО «Витебский мясокомбинат» относятся:

- руководители лично поздравляют каждого работника с юбилейными датами и в присутствии коллег отмечают его достижения. Обстановка получается одновременно праздничная и душевная;
- гибкий график работы;
- обучение за счет организации;
- дополнительные выходные дни;
- благоприятная атмосфера в рабочем коллективе;
- возможность продвижения по службе;
- лояльное отношение руководства к стилю одежды;
- возможность открыто говорить с руководителем о своих трудностях и достижениях;
- оздоровление детей в загородных лагерях в летний период;
- предоставление спецодежды, спецобуви;
- предоставление спецпитания (молоко) за вредные условия;
- предоставление специально транспорта, привозящего сотрудников к месту работы и обратно.

В ОАО «Витебский мясокомбинат» есть свое общежитие, в котором живут сотрудники организации, приехавшие с села, других городов, беженцы с Украины. Также организация помогает приобрести свое жилье, а если кто-то уже строит его, то его заработная плата не облагается подоходным налогом.

В ОАО «Витебский мясокомбинат» денежные средства на социальные выплаты распределяются следующим образом (табл.).

Как видно из таблицы, основная заработная плата работников состоит из месячных тарифных ставок и должностных окладов, работников с повременной оплатой труда и сдельных расценок для работников сдельной оплатой труда, что составляет в 2016 году 49,07 % в фонде оплаты труда.

Таблица. – Динамика фонда оплаты труда за 2014-2016 гг.

Показатели	2014 г. (тыс. руб.)	2015 г. (тыс. руб.)	2016 г. (тыс. руб.)	Абсолютное отклонение		Темп роста, %	
				2015 г. – 2014 г.	2016 г. – 2015 г.	2015 г. /2014 г.	2016 г. /2015 г.
Фонд оплаты труда (ФОТ)	10 628,30	11 676,20	12 184,40	1 047,90	508,20	109,86	104,35
Зарплата, начисленная на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов) за отработанное время, включ. индексацию	5 199,00	5 707,40	5 978,60	508,40	271,20	109,78	104,75
Выплаты стимулирующего характера:							
*профмастерство, классность, стаж и др.	1 557,40	1 592,90	1 774,40	35,50	181,50	102,28	111,39
* ежемесячные и ежеквартальные премии и вознаграждения	2 212,50	2 632,70	2 667,20	420,20	34,50	118,99	101,31
* денежная компенсация всем или большинству работников на питание, проезд и др.	51,00	113,20	63,40	62,20	- 49,80	221,96	56,01
* единовременные премии и вознагражд., в т. ч. за стаж и по итогам работы за год	5,20	11,30	9,70	6,10	- 1,60	217,31	85,84
* мат. помощь всем или большинству (к отпуску, на овощи и др.), затраты на подарки к юбилеям и др.	16,50	28,30	34,10	11,80	5,80	171,51	120,49
Выплаты компенсирующего характера	707,60	653,20	611,80	- 54,40	- 41,40	92,31	93,66
Оплата за неотработанное время (отпуск, учеба, материнские, гос, с/х работы, пов.квалиф, медосмотр, вынужденный прогул и др.)	879,10	937,10	1 045,10	58,00	108,00	106,60	111,52

Выплаты стимулирующего характера составляют 37,33 %, из них 58,64 % - ежемесячные премии и вознаграждения и 39,01 % - выплаты за профессиональное мастерство, надбавки за стаж и классность, что позволяет заинтересовать работников в выполнении особо важных работ, повышении уровня механизации и автоматизации процессов, за выполнение работы в сжатые сроки, за другие показатели труда и виды работ.

Выплаты компенсирующего характера составляют 5,02 % фонда оплаты труда, так как технологический процесс производства мясопродуктов связан с работами во вредных условиях труда и режимом работы в ночные смены.

За исследуемый период наблюдается положительная динамика выплат стимулирующего характера (в 2016 году выросли на 3,89 %) и выплат за неотработанное время (в 2016 году выросли на 11,52 %). Также наблюдается небольшое снижение выплат компенсирующего характера, а именно, на 6,34 %.

В целом, можно сделать вывод, что исследуемая организация заботится о своих работниках и выделяет достаточно денежных средств для их мотивации и безопасных условий труда.

Администрация и профсоюзный комитет организации постоянно уделяют внимание охране и организации труда, соблюдению техники безопасности.

Функции отдела охраны труда и окружающей среды ОАО «Витебский мясокомбинат» включают в себя:

- оснащенность организации современной техникой, степень механизации и автоматизации работ, применение эффективных технологий и материалов;
- организация труда с учетом внедрения современных научно-технических достижений в производство, поддержки автономности рабочих групп, укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины, усиления самостоятельности;
- сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ, выдача при необходимости специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;
- соблюдение санитарно-гигиенических норм, в том числе по состоянию производственных помещений и оборудования, чистоте воздуха, освещенности рабочих мест, уровню шума и вибрации;
- наличие (и удобства) бытовых помещений (раздевалок, душевых), медпункта, буфетов, туалетов и т.п.

Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами.

Соблюдение норм социальной защиты работников организации на должном уровне позволит организации снизить текучесть кадров, участвовать в государственных программах развития, что также будет способствовать повышению эффективности производства, стабилизации социальной ситуации и увеличению прибыли организации.

Стимулирование требуемого уровня результативности труда работников можно добиться двумя путями: либо подбирая персонал с соответствующей внутренней мотивацией, для которого важное значение имеет свое внутреннее удовлетворение достигаемыми результатами, либо путем внешней мотивации, при которой происходит удовлетворение желаний и потребностей человека через систему его стимулирования, как материального, так и морального.

Для оценки эффективности социальной политики ОАО «Витебский мясокомбинат» было проведено анкетирование работников, в котором приняли участие 37 человек. Работникам была предложена анонимная анкета, состоящая из 9 вопросов, основными вопросами в которой были следующие.

1. Устраивает ли Вас заработная плата, которую Вы получаете?
2. Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота и др.)?
3. Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?
4. Устраивает ли Вас состояние бытовых помещений (раздевалка, столовая и др.)?
5. Часто ли в Вашей работе возникают конфликтные ситуации с другими работниками.

Им предлагалось выбрать следующие варианты ответов на указанные выше вопросы: «да», «скорее да», «скорее нет», «нет».

На основании ответов, полученных на первый вопрос, можно сказать, что заработная плата устраивает лишь 70 % опрошенных, а остальные 30 % не удовлетворены ее. Таким образом, следует предпринять меры для того, чтобы удовлетворить эти 30 % и тем самым повысить производительность их труда.

Исходя из ответов на второй вопрос, можно сделать вывод, что условия труда в организации вполне устраивают ее работников, так как положительные ответы дали 99 % респондентов из 100 % опрошенных.

Анализируя ответы на третий вопрос, можно сказать о том, что у работников есть все необходимое для эффективной работы, так как положительные ответы работников составляют 98 % от общего числа опрошенных.

На четвертый вопрос ни один из опрошенных работников не дал отрицательный ответ, следовательно, можно сделать вывод о том, что их устраивает состояние бытовых помещений организации.

Исходя из ответов работников на пятый вопрос, можно сделать вывод о том, что 73 % ответов имеют положительную оценку, и это говорит о том, что между работниками организации присутствует напряжение, которое мешает эффективности их работы.

К сожалению, опрос сотрудников ОАО «Витебский мясокомбинат» выявил случаи неполного удовлетворения социальной политикой в организации (особенно это касается заработной платы и наличия конфликтных ситуаций). Следовательно, она нуждается в доработке и совершенствовании, так как уро-

вень развития социальных услуг в организации влияет на определение его положения на рынке труда. Если организация представляет своему персоналу значительный объем социальных услуг, необходимых работникам, то она будет выгодно отличаться от других организаций. Это, в свою очередь, является хорошей основой для привлечения новых работников и сохранения существующего персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шимов, В.Н. Национальная экономика Беларуси: учебник/ В.Н. Шимов [и др.]; под ред. В.Н. Шимова. – 3-е изд. – Минск: БГЭУ, 2009 - 751 с.
2. Бизнес-план ОАО «Витебский мясокомбинат» за 2016 год.