

**А. Сурдо**

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: М.М. Корсак, к.э.н., доцент  
Белорусский государственный университет

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В современных условиях трудовая мотивация работников является главным средством повышения индивидуальной, групповой и организационной результативности. Мотивация труда осуществляется на основе стимуляции, которая представляет собой инструмент активного воздействия нанимателя на интересы работников.

В результате создания эффективной системы мотивации труда обеспечивается заинтересованность персонала в реализации целей организации. Приоритетными являются следующие направления совершенствования системы мотивации труда работников:

1. Развитие механизма управления и организации труда: разработка стратегии предприятия, оптимизация финансово-хозяйственной деятельности, осуществление учета расходов и доходов.

2. Разработка и совершенствование схем материального вознаграждения. Все механизмы оплаты труда должны функционировать в рамках трудового законодательства. На уровень оплаты труда влияет качество труда, личный вклад работника в конечный результат, полученный организацией, его профессиональный уровень, уровень его ответственности.

3. Поиск эффективных форм нематериального вознаграждения, включающих корпоративные пенсионные программы, вознаграждение за выслугу лет, жилищное и образовательное кредитование, санаторное и курортное лечение, льготы ветеранам предприятия, оплата отдыха, дополнительные отпуска, льготы на заочное обучение, льготы ветеранам предприятия, различные формы страхования работников, оплата транспортных расходов и услуг связи, обеспечение мероприятий по охране труда.

4. Улучшение профессионального уровня персонала: обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала.

5. Развитие и совершенствование социального партнерства: согласование интересов работодателей и наемных работников, участия работников в управлении.

Для активизации деятельности работников целесообразно конструктивно сочетать административное, экономическое и статусное мотивационное воздействие.

В совокупности административные методы мотивации труда персонала предприятия: требуют от работников минимально допустимой результативности, не достигая которой человек будет просто уволен; оказывают прямое воздействие на сознание людей, что выражается в обязательном выполнении приказов и распоряжений руководителя; использовании действенной системы контроля поведения сотрудников

Экономическая мотивация персонала организации осуществляется как в форме материального вознаграждения за количество и качество труда, так и в форме материальных санкций за несоответствующее его качество и недостаточное количество. Работник должен видеть связь своей личной результативности с полученным вознаграждением.

Особый интерес представляют такие экономические методы мотивации, как «участие в прибылях», сущность которого состоит в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируется премиальный фонд, из которого работники получают выплаты определенных бонусов наличностью или бонус акциями с учетом личной и трудовой характеристики исполнителя (производственного стажа, отсутствия опозданий и прогулов, рационализаторской деятельности, верности фирме). Таким образом, у работников создается заинтересованность в улучшении своей деятельности путем повышения качества продукции, экономии сырья и материалов, лучшего использования машин и оборудования

В настоящее время широкое распространение получили социально-экономические методы мотивации с внедрением «социального пакета». Причем, социальные выплаты связываются с лояльностью сотрудников по отношению к предприятию и их вкладом в ее общую результативность и должны восприниматься сотрудниками как проявление заботы о них со стороны предприятия. Лояльность сотрудников по отношению к организации, их вклад в ее общую результативность, которые определяют величину первой части социального пакета, достаточно сложно измеримы. Поэтому целесообразно для определения этих параметров использовать балльную систему. Количество баллов, которое каждый сотрудник набирает за определенный период определяется следующими параметрами: стаж работы в организации; результаты аттестаций; квалификация; место в управленческой иерархии организации. Вторую часть социального пакета целесообразно жестко привязать к конкретным результатам деятельности работника. Самое сложное — это найти баланс между баллами «за лояльность» и баллами «за личную результативность», а также обозначить, чем определяется результативность офисных работников, которые обслуживают тех, кто занимается непосредственным производством или продажами. Конкретные величины баллов должно разработать само предприятие с

учетом специфики деятельности каждого работника и утвердить их на общем собрании коллектива. Каждый сотрудник должен знать, за что он и его коллеги получили свои баллы. Это способствует сплочению коллектива. Причем, каждый сотрудник может планировать получение социальных благ, исходя из причитающейся ему суммы. Следует отметить три обязательных для соблюдения критерия, предъявляемых к социальным выплатам: социальные выплаты не должны быть едиными для всех сотрудников предприятия; должны производиться за конкретный период (квартал, год), проработанный в организации; свои социальные выплаты сотрудник должен постоянно зарабатывать.

Организацию социальных выплат за набранные баллы можно проводить, используя метод «Меню» или «Кафетерий». В этом случае каждый сотрудник получает возможность самому выбирать из предлагаемых организацией социальных благ те, которые представляют наибольшую ценность лично для него. Более того, сотрудникам может предоставляться право самим предлагать нужные им социальные выплаты.

Как свидетельствуют данные литературных источников использование на предприятиях метода мотивации деятельности сотрудников «участие в прибылях», социального пакета и метода «Меню» или «Кафетерий» позволяет увеличить объем реализации продукции. Проблемы мотивации трудовой деятельности стоят перед всеми предприятиями, что обусловлено необходимостью решения задач по росту производительности труда и повышению уровня доходности производства.

УДК 330.1:637.1

**Н. Тюрина**

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: А.С. Марков, к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет

### **ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ МОЛОКОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

Современное состояние молочной отрасли Республики Беларусь характеризуется многими проблемами. Одной из проблем является отсутствие взаимосвязи и взаимопомощи всех хозяйствующих субъектов в технологической цепочке: производство — переработка — сбыт. Эффективность конечных результатов хозяйствования определяется экономическим уровнем и состоянием всех без исключения составляющих молочного комплекса и взаимоотношениями предприятий в