

- акцизы – 2791,9 млн руб. (увеличение на 6,5 % в номинальном выражении, в реальном выражении – на уровне 2018 г.);

- налогам на собственность – 1607,3 млн. руб. (уменьшение на 7,5 % в номинальном выражении, на 13,1 % – в реальном выражении).

Таким образом, структура налогообложения в Беларуси с преобладанием косвенных налогов, в которых доминирует НДС, соответствует модели макроэкономического регулирования и социально-экономическому положению страны.

Несмотря на имеющиеся недостатки, за десятилетия своего существования налоговая система Беларуси показала себя способной обеспечить стабильные поступления в бюджет и превратилась в реальный инструмент экономического регулирования, который стимулирует экономическое развитие регионов Республики Беларусь и способствует привлечению иностранных инвестиций.

УДК: 331.101.3:631.11

Володымыр Грыгоряк

(Украина)

Научный руководитель Р.М. Мынив, к.э.н., доцент
Львовский национальный университет ветеринарной медицины
и биотехнологий имени С.З. Гжицького

ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Исследованием влияния различных мотивационных факторов на результативность работы сотрудников занималось немало ученых-теоретиков и практиков менеджеров, однако наибольшего развития теории мотивации получили в XX в. благодаря таким ученым как: С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, А. Малоу, Л. Портер, Ф. Тейлор.

В настоящее время все теории мотивации разделяют на три группы:

1) первичные, основанные на историческом опыте поведения человека в процессе труда;

2) содержательные, отражающие содержание потребностей человека в процессе жизнедеятельности;

3) процессуальные, основанные на процессе вознаграждения работников за результаты труда.

Теория мотивации Ф. Герцберга основывается на двухфакторной модели, которая включает две группы:

- гигиенические факторы или факторы условий труда (политика фирмы, условия труда, заработная плата, межличностные взаимоотношения, степень контроля за работой)

- мотивирующие факторы (успех на работе, продвижение по службе, признание и положительная оценка результатов работы, уровень ответственности, возможности карьерного роста) [1].

Теория ожиданий В. Врума предполагает, что мотивация человека состоит не из степени удовлетворения потребностей, а из ожиданий человека в процессе получения результатов труда и ожидания и оценки ценности вознаграждения за результаты труда [2].

Теория справедливости С. Адамса [3], основываясь на исходных положениях теории ожиданий В. Врума, предполагает, что работник оценивает, прежде всего, связь между затратами труда и полученной наградой, а также с аналогичными показателями других работников. То есть, мотивация персонала, по этой теории, зависит не только от соотношения «затраты труда» – «вознаграждение», но и от справедливости вознаграждения, по сравнению с другими работниками.

Нам импонирует классификационный подход к распределению мотивов, совершенный в работе М. Волковой и В. Шевченко [4, 5]:

- мотивы удовлетворения потребностей в жизненно необходимых благах (производительность, постоянство персонала, качество труда);

- мотивы жизненного самоопределения (признание, переключение, самовыражение, любовь к знанию, творчество, предоставление творческой и интересной работы);

- мотивы социального взаимодействия (солидарность, сопричастность, общение, безопасность, наследование);

- мотивы статусного самоутверждения (успех, власть, достижение цели, рост карьеры)

- мотивы оптимизации жизненного цикла (социальная и профессиональная мобильность, возрастная релаксация, недопущение статусного и психологического дискомфорта).

На основе обобщения различных научных подходов к систематизации процесса мотивации персонала нами выделены следующие этапы мотивации персонала аграрных предприятий:

1 этап: возникновение неудовлетворенных потребностей у человека, заставляют его искать пути решения;

2 этап: активный или пассивный поиск человеком путей удовлетворения существующих потребностей;

3 этап: определение конкретных направлений деятельности для удовлетворения потребности;

4 этап: активная деятельность, направленная на получение определенного результата для возможности удовлетворения потребности;

5 этап: получение вознаграждения (результата) за выполненную работу;

6 этап: удовлетворение потребности за счет полученного вознаграждения;

7 этап: сопоставление «затраченных усилий» с «полученной наградой» и «эффектом от удовлетворенной потребности»;

8 этап: возникновение новой потребности и переход к этапу 2.

Таким образом, комплексное исследование существующих теорий мотивации, сущности понятия «мотивация персонала», классификации различных видов мотивации, а также структуры мотивационного процесса позволяет обобщить вывод, что учитывая то, что персонал предприятия является основной движущей силой, которая активно развивается, теоретические подходы тоже испытывают значительные изменения в историческом контексте в соответствии с изменениями общественно-экономических формаций и уровня жизни населения. Поэтому, научные исследования для поиска более эффективных мотивационных инструментов есть и будут актуальными ввиду быстрых темпов изменения во внешней среде с учетом особенностей функционирования аграрных предприятий.

Список использованных источников

1. The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management (2001). Русскоязычное издание: Энциклопедия менеджмента. М.: «Вильямс», 2006. – 432 с.

2. Друкер П. Классические работы по менеджменту М.: «Альпина Бизнес Букс», 2008. – 220 с.

3. Друкер на каждый день. 366 советов успешному менеджеру. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 432 с.

4. Волкова М.В., Шевченко В.С. Особенности формирования социально-экономической мотивации труда персонала предприятия. «Глобальные и национальные проблемы экономики». Электронное научное специализированное издание. – Выпуск 9, фев-

раль 2016. URL: <http://global-national.in.ua/issue-9-2016> (дата обращения: 26.01.2021).

5. Zos-Kior M. The impact of migration processes on the management of socio-economic development and self-organization of the individual. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Економічні науки». 2020. Випуск 1. С. 4–9.

УДК 349.42

Марія Дудо, Владислав Сиротин

Республіка Беларусь

Научный руководитель О.В. Данильчик, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ КАК ОДНА ИЗ ЦЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ АГРАРНОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В Республике Беларусь в рамках осуществления государственной аграрной политики разработаны и реализуются крупномасштабные мероприятия по развитию АПК и сельских территорий направленные на одновременное сбалансированное развитие аграрного сектора экономики и социально-экономическое развитие сельских территорий.

Устойчивое развитие села и сельскохозяйственных территорий на сегодняшний день – это согласованное решение производственных и социальных проблем, включая коммуникационную инфраструктуру и окружающую среду, является одним из условий развития экономики и сбалансированного функционирования различных сфер сельской местности.

В соответствии с принятой Президентом Республики Беларусь Директивой № 6 «О развитии села и повешении эффективности аграрной отрасли» необходимо:

- осуществлять устойчивое развитие территории сельской местности, стимулировать занятость сельского населения и повышать уровень его жизни. Для этого Совету Министров Республики Беларусь совместно с облисполкомами обеспечивать: