

При детальном изучении ценностей организации было отмечено:

- медленное продвижение по карьерной лестнице (47 %), низкий уровень дисциплинированности (58 %);
- анализ внутренних взаимоотношений показал- недостаток понимания со стороны коллег (52 %), недостаток поддержки инициативы сотрудников (22 %), недостаток поддержки со стороны руководителя (62 %).

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что эффективность организаций, у которых отсутствует какая-либо определенная система ценностей, оказывается очень низкой.

Таким образом, для поддержания и развития организационной культуры необходимо использовать различные методы:

- делегирование больших полномочий сотрудникам, что способствует повышению уровня ответственности;
- внедрение системы стимулирования для работников, которая способствовала бы соблюдению норм и ценностей организационной культуры и имела отражение на заработной плате;
- применение корпоративной символики, что положительно отражается на отношении персонала к организации.

#### **Список использованной литературы**

1. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.Н. Наумов. — М.: 2005. — 533 с.
2. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. — М.: Альфа-Пресс, 2014. — 36 с.

**УДК 65.011.46**

**Масловская С.С.**

*УО «Белорусский государственный аграрный  
технический университет», г. Минск*

#### **ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА**

Ключевые слова: ключевые показатели эффективности, мотивация, производительность труда.

Key words: KPIs, motivation, productivity, provisions, effectivenessезервы, результативность.

Аннотация: Повышение производительности труда является одной из приоритетных задач современной экономики. Ее уровнем во многом оп-

ределяются темпы экономического роста, благосостояние общества, доступность товаров и услуг.

Summary: Improving productivity is one of the priority tasks of the modern economy. Its level is largely determined by economic growth, the welfare of society, availability of goods and services.

Производительность можно рассматривать как показатель эффективности работы, характеризуемый количеством товаров услуг требуемого качества, создаваемых работником за определенный период времени. Обычно принято исчислять производительность количеством продукции, выпускаемой за единицу времени: год, месяц, рабочую смену, час. О производительности можно также судить по трудоемкости производства продукции, измеряемой временем, затрачиваемым на производство ее единицы [1].

Производительность труда является обобщающим показателем, в котором находят свое отражение все стороны ведения сельского хозяйства. Она характеризует эффективность деятельности работников в сфере производства товаров и услуг. Производительность труда является основой роста национального дохода, реальных доходов населения и социального развития страны. Поэтому повышение производительности труда в сельскохозяйственном производстве является одним из важнейших направлений, от решения которого зависит выполнение социальной и экономической программ.

К числу факторов способствующих росту производительности труда относится соблюдение трудовой дисциплины, где каждый работник должен соблюдать технологию производства, выполнять планы, установленные нормы, бережно относиться к оборудованию и материальным ценностям. Строгое соблюдение трудовой дисциплины, особенно важно на крупных сельхоз организациях, когда нарушение ритма в одном звене способно расстроить всю систему и обернуться огромными потерями.

Важное место в повышении производительности труда занимает материальная заинтересованность в результатах труда. Практически все люди желают получать высокую заработную плату. Однако, далеко не каждый имеет желание работать с повышенной отдачей, даже при условии наличия высокого уровня заработной платы. А вместе с тем то, что называется качеством и количеством труда, превращается, в конечном итоге, в его эффективность и производительность. Следует также отметить, что наиболее значимым рычагом воздействия на результативность деятельности в любой сфере является материальное стимулирование. Под материальным стимулированием понимается заработная плата, компенсационные выплаты, премирование и т. д. Как показывают исследования, оплата труда работников в Беларуси составляет около 60 % всех доходов, а покупка товаров жизненной необходимости

и оплата услуг составляет около 80% всех денежных затрат [2]. На сельскохозяйственных организациях оплата труда и материальное стимулирование должны строиться в зависимости от количества и качества произведенной продукции, сокращения затрат на единицу продукции. Наиболее эффективно увязывать оплату труда с конечными результатами производства. Основная и дополнительная оплата труда работников обеспечивает их заинтересованность в результатах производства. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста оплаты труда. Если сравнивать по отраслям экономики, то на промышленных предприятиях средняя заработная плата в 2015 году составила 7058,1 тыс. руб., а в сельском хозяйстве 4954,1 тыс. руб. [3] Уровень и конкретная величина заработной платы должны соответствовать производительности труда, соотношению спроса и предложения на производимую продукцию по качеству и цене.

Таким образом, для того чтобы добиться высокого уровня производительности труда, следует разработать такую мотивирующую рабочую среду для работников, которая будет способствовать высокой заинтересованности в конечных результатах, позитивному отношению к выполняемой работе и к организации.

#### **Список использованной литературы**

1. Беяцкий, Н.П. Управление персоналом : учебник / Н.П. Беяцкий. — Минск: Современная школа. — 2012.
2. Экономический бюллетень 2015 : Научно-исследовательский институт Министерства Экономики Республики Беларусь. — Минск: 2015. — 16 с.
3. Данные национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. — Дата доступа: 17.04.2016.

**УДК 339.138**

**Назарова М.С.**

*УО «Белорусский государственный аграрный  
технический университет», г. Минск*

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИНТЕГРИРОВАННЫХ ФОРМИРОВАНИЯХ**

Ключевые слова: холдинг, экономическая эффективность, корпоративная и финансовая стратегия, функция, механизм, маркетинг.