

При выборе той или иной системы управления запасами для конкретного сельскохозяйственного товаропроизводителя необходимо учесть определенные факторы [3].

Систему с фиксированной периодичностью заказа целесообразно применять в том случае, когда имеется возможность заказывать различные по величине партии, а расходы, связанные с размещением и доставкой заказа, незначительны и потери от возможного дефицита сравнительно небольшие.

Систему с фиксированным размером заказа лучше применять в случаях, когда предприятие несет большие потери в результате отсутствия запасов, издержки связанные с хранением и стоимость заказываемых запасов достаточно велики, высокая степень неопределенности спроса, а также наличие скидок поставщиков в зависимости от размера заказываемой партии.

Вышеизложенное позволяет сформулировать актуальные направления дальнейшего развития агропредприятия – а именно внедрение методов и инструментов, позволяющих проводить оценку и прогнозирование системы управления запасами.

**УДК 005.32**

**Анна Кононович**  
(Республика Беларусь)

Научный руководитель С.Н. Беликов, ст. преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет

### **МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ КАК ПРОБЛЕМА МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ АПК**

Менеджмент в АПК создает систему производства и управления, в основе которой межхозяйственная кооперация и агропромышленная интеграция, обеспечивающая связь между доходами агропромышленных формирований и результатами реализации продукции. Эффективная работа отраслей агропромышленного комплекса всегда связана с изучением особенностей рациональной деятельности аппарата управления предприятием, фирмой, организацией в системе АПК, принципов и методов работы с трудовыми коллективами для достижения нужных показателей в результате производства.

На современном этапе развития экономики становится очевидным, что ни одна система управления не сможет успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации труда, побуждающую каждого конкретного работника работать производительно и качественно для достижения конкретной поставленной цели.

Достижение целей государственной аграрной стратегии и политики должно контролироваться Правительством страны на основе ряда показателей. Одним из самых важных контролируемых показателей для достижения целей государственной политики является мотивация труда.

Мотивация персонала – это процесс использования внутренних и внешних стимулов, с помощью которых работников побуждают к активной деятельности, чтобы достичь тех или иных собственных и организационных целей.

Очень важным механизмом мотивации персонала является возможность карьерного роста. Карьера – это индивидуальное представление работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом.

Отрасль АПК является одной из главных отраслей народного хозяйства. Мотивация на предприятиях АПК может осуществляться различными методами: разъяснением, воспитанием, личным примером, системами поощрений и наказаний в иерархии организации и т.д. Эффективность мотивации оценивается по результатам деятельности сотрудников и организации, а также по характеристикам, определяющим отношение к труду (усилие, старание, настойчивость, внимательность, контактность, добросовестность). Мотивация по статусу (рангу) основана на интегральной оценке деятельности сотрудника, учитывающей его квалификацию, отношение к работе, качество труда и другие параметры, определяемые спецификой деятельности человека и организации.

Именно поэтому, вопросы мотивации деятельности и управления персоналом в данной отрасли требуют отдельного рассмотрения, так как специфика предприятий отрасли порождает необходимость корректировки имеющихся методик.

АПК относится к числу основных народнохозяйственных комплексов, определяющих условия поддержания жизнедеятельности общества в целом. В управлении персоналом важно учитывать

личные, коллективные и общенародные интересы трудящихся, но особую роль, безусловно, играет личный интерес.

Следует помнить, что, повышая уровень жизни работников сельского хозяйства нельзя забывать про расширение культурно-развлекательной базы села. Работник должен иметь возможность удовлетворять свои духовные потребности наравне с работниками других отраслей народного хозяйства, иначе может иметь место отток рабочей силы из отрасли АПК в другие отрасли. Кроме этого, руководители хозяйств должны заботиться об улучшении бытовых условий работников.

Таким образом, в общем, методы мотивации деятельности и управления персоналом на предприятиях АПК схожи с аналогичными методами в других отраслях народного хозяйства, но имеются и свои некоторые особенности.

**УДК 339.138**

**Дмитрий Королев**  
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Н.А. Сырокваш, ст. преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет

### **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА И МАРКЕТИНГА В АПК**

В хозяйственной и предпринимательской деятельности предприятий АПК с разным организационно-хозяйственным устройством, а также в формировании малого предпринимательства большое значение приобретает система управления агромаркетингом.

Для эффективного ведения агробизнеса необходимо четко представлять себе особенности агромаркетинга и учитывать их в деятельности сельскохозяйственных предприятий. Маркетинг, связанный с продуктами сельского хозяйства, сложнее промышленного и многих других его видов. Трудности сельскохозяйственного производства связаны также с нестабильными и относительно низкими ценами на продукцию.

В настоящее время в Республике Беларусь главную роль в реализации сельскохозяйственной продукции по-прежнему играет