

сти продаж. Таким образом, расчеты показали, что внедрение предлагаемой программы мероприятий поможет поднять конкурентоспособность, и будет экономически эффективным для ОАО «Минский молочный завод № 1».

УДК 331.101.38

Мария Панасюк

(Республика Беларусь)

Научный руководитель Н.А. Логвинович

Белорусский государственный аграрный технический университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СФЕРЫ

Мотивационная деятельность в современных условиях становится все более важной в формировании личности и ее отношения к работе и образу жизни.

Мотивация персонала в системе менеджмента представляет собой процесс, который направлен на то, чтобы сотрудники организации стремились к достижению поставленных целей и улучшению качества работы. Основная задача мотивации персонала - создать условия, при которых сотрудники будут заинтересованы в достижении целей предприятия и собственном профессиональном развитии. При этом важно, чтобы мотивация обеспечивала добровольное вовлечение сотрудников, а не административное.

Энергетическая отрасль играет важную роль в улучшении качества жизни населения и бесперебойной работы предприятий. В Республике Беларусь ежегодно вводятся в эксплуатацию новые объекты жилого и нежилого комплекса, поэтому спрос на электроэнергию постоянно растет. Для устойчивого роста экономики и улучшения качества жизни жителей страны перед энергетической отраслью стоит задача обеспечения нормативного уровня надежности электроснабжения. Эта цель недостижима без четкой и слаженной работы персонала.

Проблема мотивации работников энергетической сферы является актуальной, так как эффективность работы персонала напрямую влияет на качество предоставляемых услуг и уровень удовлетворенности клиентов. Поэтому разработка и внедрение эффективной системы мотива-

ции является важным шагом в этом направлении. Она может включать в себя различные элементы, такие как премии, бонусы, программы обучения и карьерного роста, а также создание благоприятной рабочей среды.

Нами предлагаются следующие этапы совершенствования системы мотивации персонала энергетической сферы.

1 этап. Разработка и проектирование. На этом этапе проводится мониторинг стратегических и оперативных целей организации, анализ эффективности работы предприятия, результатов выполнения поставленных задач, учет изменений на рынке труда, общего развития экономики, внешних угроз и возможностей.

2 этап. Планирование. На этом этапе составляется бюджет расходов на персонал по категориям, местам возникновения, видам затрат и выплат. Отметим, что важно учитывать рыночный уровень заработной платы, так как основная задача - предложить конкурентоспособную заработную плату.

3 этап. Внедрение изменений. На этом этапе разрабатывается система мотивации и подготавливаются необходимые регламентирующие документы. Проводятся изменения в трудовых договорах и других существующих документах, касающихся оплаты труда.

4 этап. Мониторинг эффективности. Этот этап предполагает регулярный мониторинг эффективности системы, вносятся коррективы и улучшения.

Одним из наиболее эффективных методов мотивации персонала является система, основанная на использовании ключевых показателей эффективности (KPI). KPI (Key Performance Indicators) – это набор индикаторов, которые отражают результативность и эффективность бизнес-процессов, проектов или работы отдельных сотрудников. Они помогают определить степень достижения поставленных целей и задач, а также выявить слабые места в деятельности организации.

Система оценки мотивации персонала KPI включает два основных компонента: мотивацию и управление.

Мотивация KPI направлена на стимулирование сотрудников к достижению определенных целей и выполнению задач. Она включает в себя систему вознаграждений за достижение определенных результатов.

KPI управления используется для оценки эффективности работы сотрудников, подразделений и организации в целом. Он включает ключевые показатели, которые отражают выполнение задач, качество работы, сроки выполнения и другие важные аспекты деятельности.

В мировой практике есть множество примеров, которые подтверждают, что введение системы ключевых показателей эффективности (KPI) может увеличить прибыль предприятия на 10-30%. В частности, система KPI позволяет установить четкие критерии оценки эффективности работы каждого сотрудника, а также определить его вклад в общий успех организации. Это, в свою очередь, способствует формированию более прозрачной и справедливой системы вознаграждения, что является одним из ключевых факторов для повышения мотивации персонала.

Кроме того, внедрение системы KPI способствует улучшению коммуникации между руководством и сотрудниками, поскольку обе стороны понимают, какие результаты ожидаются от их работы и как они будут оцениваться. Это также помогает снизить текучесть кадров, так как сотрудники чувствуют себя более уверенно и лояльно по отношению к организации, которая заботится об их профессиональном росте и развитии.

Таким образом, мировая практика подтверждает, что система KPI является эффективным инструментом для увеличения прибыли организации и улучшения качества работы персонала.

УДК 338.43

Яна Панькова, Наталья Сидорок

(Республика Беларусь)

Научный руководитель Л.А. Казакевич, к.ф.-м.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ СЕБЕСТОИМОСТЬ ОВОЩНОЙ ПРОДУКЦИИ ЗАЩИЩЕННОГО ГРУНТА

Важным показателем, характеризующим работу предприятия, является себестоимость выпускаемой продукции. Себестоимость представляет собой денежное выражение затрат, которые включают стоимостную оценку используемых в процессе производства и реализации продукции природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных фондов, трудовых ресурсов. В последние годы в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь отмечается тенденция роста себестоимости сельскохозяйственной продукции. Поэтому для