

позволит не только контролировать выполнение всех заявленных этапов внедрения, но и принимать оперативные меры по корректировке дорожной карты в связи с возможными изменениями. Внедрение контроллинга вызовет изменение в системе управления предприятием, прежде всего в организационной структуре, в информационных потоках предприятия и прочее [1].

Оценка эффективности внедрения контроллинга на предприятии может быть проведена как общепринятыми методами оценки инвестиционных проектов, так и альтернативными (стоимостными и не стоимостными), позволяющими наглядно увидеть достигнутый результат, в частности, рост конкурентоспособности и экономической безопасности предприятия, снижение рисков, повышение степени мотивации персонала, рост производительности труда, повышение качества продукции, ее инновационность, рост доли рынка и другие.

Заключение. Внедрение системы контроллинга позволит обеспечить:

- 1) своевременную адаптацию стратегических целей предприятия к изменяющимся условиям внешней среды;
- 2) четкое согласование оперативных планов со стратегическим планом предприятия, оперативный контроль исполнения планов и корректировки их содержания;
- 3) координацию и интеграцию оперативных планов на достижение стратегической цели предприятия;
- 4) своевременную информационную поддержку руководителей различного уровня управления оперативной информацией режиме онлайн.

Список использованной литературы

1. Пономарева, Е. В. Контроллинг на предприятии: учебное пособие. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2012. – 188 с.

УДК 338

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В АПК

Масловская С. С.

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск, Республика Беларусь

Ключевые слова: мотивация труда, сельское хозяйство, стимул, личные встречи.

Key words: labor motivation, agriculture, incentive, personal meetings.

Аннотация: в статье рассмотрены некоторые проблемы мотивации сотрудников в сельскохозяйственных организациях.

Summary: the article deals with some problems of employee motivation in agricultural organizations.

Введение. В современных реалиях вопрос мотивации персонала играет ключевую роль в успешном развитии как организации в целом, так и каждого отдельного сотрудника. Мотивированная рабочая сила является залогом успеха и прогресса организации в реализации ее стратегии и укреплении позиций на рынке.

На сегодняшний день мотивация персонала является одним из наиболее исследованных аспектов, поэтому существует большое количество мнений по поводу данного смыслового понятия.

Основная часть. Под мотивацией принято понимать процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1].

Основные рычаги трудовой мотивации – стимулы и мотивы. Стимул – это внешняя побудительная сила работников к труду, а мотив – внутренняя побудительная сила, исходящая от самого человека, от его потребностей, устремлений. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей.

Согласно исследованию, почти каждый руководитель предприятия оказывается в ситуации, когда его подчиненные или, что еще хуже, группа подчиненных теряют мотивацию. В результате нами были выделены две группы руководителей: те, кто хочет и готов бороться за психологическое здоровье своих сотрудников, и те, кто считает, что проблема скоро разрешится. Отметим, что всегда трудно поставить себя на место другого человека, но, если руководители беспокоятся о своих сотрудниках, крайне важно глубже вникнуть в их проблемы, чтобы понять, почему сотрудники теряют мотивацию к работе.

Так, основные причины, по которым сотрудник предприятия теряет свою мотивацию следующие:

– во время собеседования у сотрудников могут сформироваться ложные ожидания из-за сильно преувеличенной информации о предприятии и ее перспективах. При приеме на работу сотрудники часто слышат, что требуются инициатива и новые идеи, или что им обещают карьерный рост и достойную зарплату. Если в реальности работник не получает обещанного, мотивация сотрудника угасает;

– игнорирование идей и инициатив сотрудников. Если руководитель не обращает внимания на предложения сотрудника, то с большой вероятностью он очень скоро с ним попрощается;

– отсутствие признания достижений и заслуг со стороны руководства. Руководство должно признавать выдающиеся достижения и успехи своих сотрудников, особенно молодых. В противном случае даже самый внутренне мотивированный сотрудник придет к выводу, что его здесь не ценят и нужно искать другое место для работы.

Однако следует 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.

Вопросам заработной платы, ее уровню и организации уделяется большое внимание, как органами государственного управления, так и на предприятиях. Такое внимание к проблеме заработной платы обусловлено тем, что для большинства работников этот метод мотивации является основным источником дохода и обеспечивает жизненные потребности не только самого работника, но и членов его семьи. Заработная плата также способствует повышению производительности труда и достижению поставленных целей.

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.

Также мотивация может снизиться из-за отсутствия вознаграждения за успешную работу, либо же отсутствие психологической и организационной поддержки. Сотрудники также могут потерять интерес к работе, если чувствуют, что их работа стала рутинной и скучной [2].

Заключение. В целом, для того чтобы специалисты были мотивированы и работали на сельскохозяйственном предприятии, руководству необходимо найти подход к каждому работнику:

- дать волю для самовыражения,
- дать возможность экспериментировать, либо же замотивировать знаниям и т.д. Например, очень полезными и эффективными для некоторых сотрудников могут оказаться личные встречи и беседы с руководством, а также участие в различных сельскохозяйственных программах и проектах АПК.

Список использованной литературы

1. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 320 с.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 24-29.