

## **АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СПК «ТЕТЕРЕВКА»**

**Пирожникова Т. В., Чечет И. Г.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Необходимым и важнейшим условием эффективной работы сотрудника в организации является его мотивация.

На предприятии в СПК «Тетеревка» преобладают работники 30-летнего возраста и работники предпенсионного возраста, со средним образованием, текучесть кадров высокая. Результаты исследования мотивации труда на предприятии показали, что среди видов материального стимулирования наиболее предпочитаемыми является оклад + проценты от прибыли выполняемой деятельности и гарантированный оклад труда, независящий от результатов деятельности; среди видов нематериального стимулирования – признание достижений своей деятельности, самостоятельное принятие решений и получение профессионального опыта. Таким образом, можно сделать вывод о наличии резервов повышения эффективности системы мотивации труда в СПК «Тетеревка», прежде всего за счет материального стимулирования, а именно, внедрения новой системы премирования.

В ходе исследования мы проанализировали зависимость премирования от плана по трем показателям (уровень рентабельности, выручка на одного работника, рост объема производства) и установили, что общий размер премирования составляет 35% от должностного оклада. Премиирование руководителей и специалистов нужно производить ежемесячно по трем показателям: уровню рентабельности реализованной продукции (15%), выручки на одного работника (10%) и по росту объемов производства (10%). Указанные премирования по каждому показателю производить при выполнении ежемесячного задания согласно плану. При невыполнении показателей за месяц, премирование производить не следует, только в случае невыполнения предприятием показателей с нарастающим итогом (с начала года). Это усилит материальный стимул работников и специалистов, мотивирует их работать не на кратковременный период (один месяц), а на годовой результат хозяйственной деятельности предприятия. Для стимулирования труда рабочих и специалистов также планируется внедрить следующие мероприятия: введение системы выплат месячных или ежеквартальных премий, определяемых в процентах от стоимости реализованной продукции (для сотрудников,

способных влиять на объем продаж – это менеджеры высшего звена, начальники отделов). Размер процентов будет устанавливаться в пределах от 1 до 3% от стоимости реализованной продукции; выплата ежеквартальных премий в размере 5% от годовой прибыли за отсутствие сбоев в снабжении производства и затаривания складов готовой продукцией; единовременные выплаты за участие в развитии работы отдела (предложения по внедрению новых систем учета, планирования и т. п.). Такие выплаты будут устанавливаться индивидуально в зависимости от индивидуального вклада работника в развитие работы отдела. Необходимо установить твердое соотношение между вознаграждением и достигнутыми результатами (разработать систему оценивания личного вклада работника). Для увеличения морального стимулирования на предприятии можно повысить роль сотрудников в участии управлением предприятием, уделить внимание корпоративной культуре предприятия, расширить социальный пакет.

Совершенствование методов экономического стимулирования персонала предприятия должно основываться на установлении зависимости между оплатой труда и уровнем доходов организации, а также эффективностью труда самого работника. В качестве объекта для расчета социально-экономической эффективности выбрана служба маркетинга (состоит из 5 человек), т. к. она, при правильной мотивации, может напрямую влиять на увеличение выручки на предприятии. Мы провели расчет социально-экономической эффективности проектных мероприятий. Большинство мероприятий, предложенных нами, носят затратный характер и направлены на увеличение выручки и прибыли. Предполагается, что реализация всех мероприятий позволит увеличить среднегодовую выручку на 20%. Затраты на внедрение и реализацию проекта по улучшению стимулирования маркетинговой службы составят 7048 млн. руб. в год. Рассчитав планируемый показатель выручки от реализации, экономический эффект от внедрения мероприятий составит 57708 млн. руб. Рассчитав экономический эффект от внедрения мероприятий по системе оплаты труда – 2570 млн. руб. Видно, что экономический эффект от предлагаемых мероприятий положительный, т. к. затраты на мероприятия на 7048000 тыс. руб. увеличили выручку на 2570 млн. руб. Рассчитав рентабельности предлагаемых мероприятий по системе оплаты труда, получили 36,4% и это очень хороший показатель. Осуществляемые затраты окупятся чуть менее, чем за 2,7 года.

Итак, в ходе анализа был предложен ряд мероприятий, мы выделили несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему; выяснили, что предлагаемые нами нововведения оправдывают себя. Таким образом, предложенные мероприятия, на наш

взгляд, помогут существенно улучшить систему мотивации персонала, сложившуюся на предприятии.

УДК 637.1:631.155.2 (478)

## **МИРОВОЙ МОЛОЧНЫЙ РЫНОК: ИТОГИ РАБОТЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ**

**Поливко В. А.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Мировое производство молока в 2014 г. оценивается в 800 млн. т. По сравнению с 2013 г. глобальные надои выросли сразу на 3,3%. Такие темпы роста являются главной причиной падения цен. На долю Азии приходится 28% производства молока, ЕС – 24%, Северной и Центральной Америки – 18%, Южной Америки – 11%, Европы (без ЕС) – 9%, Африки и Океании – по 5%. Рост производства молока в 2014 г. был неравномерным. Так, в Украине и в Аргентине наблюдалось снижение надоев более чем на 1%. Среднемировые темпы роста оказались превышены в России, большинстве стран ЕС, Бразилии и Новой Зеландии. Равномерно наращивались объемы в США, Китае, Австралии, ЮАР.

Увеличение объемов сырья закономерно привело к росту производства молочных продуктов. Сильнее всего упали цены на сухое обезжиренное молоко. Это неудивительно: в 2014 г. объемы выработки СОМ выросли сразу на 15,1% по сравнению с 2013-м – до 4,8 млн. т. СЦМ «прибавило» 6%, до 5,1 млн. т. Масла стали производить на 3,4% больше, или 10,4 млн. т, сыра – на 2,6% больше, или 19,6 млн. т.

Еще одной тенденцией 2014 г. стал быстрый рост международной торговли. Ее объемы увеличились с 62,7 до 66,5 млн. т, или на 6%, в пересчете на сырое молоко. В 2015 г. из-за низких цен российского эмбарго, а также снижения активности Китая они сократились на 0,7%, до 66 млн. т. Рост продолжится в 2016 г. Объемы увеличатся на 4%, до 68,6 млн. т. В целом все больше и больше молока в мире потребляется за пределами регионов производства.

Беларусь занимает пятое место на мировом рынке молока с 4%. За 14 лет нашей стране удалось удвоить свою долю. Сейчас лидером является Новая Зеландия: ее доля в торговле достигает 28%. На втором месте ЕС с 26%, на третьем – США с 14%, а на четвертом – Австралия с 6% мирового рынка. В 2014 г. ЕС на 48% снизил поставки в Россию,