

локо 7,0-7,5; мясо всех видов (живой вес) 1,3-1,5 млн. т; производство сахара-песка 250 тыс. т, масла растительного до 60 тыс. т.

Важнейшие показатели экономической безопасности определены в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. В настоящее время некоторые показатели экономической безопасности в нашей стране превысили критический рубеж. Прежде всего, это касается степени износа активной части основных производственных фондов реального валового внутреннего продукта в расчете на душу населения, доли заработной платы в доходах населения и уровня рентабельности экономики. Реализация Национальной стратегии устойчивого развития позволит по всем важнейшим экономическим показателям обеспечить национальную безопасность страны и не выходить за пределы пороговых значений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Козловская, Е. В. Экономическая безопасность Республики Беларусь: концепция, методы оценки / Е. В. Козловская // Техника. Экономика. Организация. - 2012. - № 1. - С. 28-32.
2. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь - Минск: Администрация Президента Республики Беларусь, 2011. - 30 с.
3. Мясникович, М. В. Модель обеспечения экономической безопасности РБ / М. В. Мясникович // Белорусский экономический журнал. – 2012. - № 3. - С. 57-65.
4. Оман, В. Экономическая безопасность Республики Беларусь и ее роль в обеспечении общественного благосостояния / В.Оман // Труды БГТУ. - 2012, - № 7. - С. 190-193.

УДК 631.158:658.32(476.7)

ИЗУЧЕНИЕ ВЛИЯНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА НА МОТИВАЦИЮ РАБОТНИКОВ ОАО «УТЕС»

Никитина Н. В., Баркова Н. Г.

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

Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников помогает руководителю формировать коллектив с едиными целями и задачами. Зная особенности поведения, характера каждого отдельного человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что каждой группе свойственен свой психологический климат.

С целью выявления влияния стимулирующей функции заработной платы и условий труда на процесс мотивации работников ОАО «Утес» был проведен анкетный опрос. В опросе участвовали 4 руководителя, 20 рабочих и 6 бухгалтеров. По возрастной категории работников организации можно разделить на 5 групп: от 22-28 лет – 4 человека, от 29-35 лет – 5 человек, от 37-45 лет – 6 человек, от 46-50 лет – 7 человек, от 51 и выше – 8 человек.

Работникам ОАО «Утес» было предложено выбрать из перечня один наиболее привлекательный фактор мотивации, который актуален для него в данный момент времени. Анкета содержала перечень таких факторов, как возможность карьерного роста; гибкий рабочий график; материальная мотивация сотрудников; психологическая атмосфера в коллективе; надежность, конкурентоспособность предприятия; уважение со стороны руководства; условия труда, комфорт; интересная деятельность.

Нужно заметить, что большинство опрошенных, выбрали «материальную мотивацию сотрудников» – 100% и «условия труда, комфорт» – 83%. При этом специалисты выбрали «возможность карьерного роста» – 56% (таблица).

Таблица – Результаты проведенного опроса

| № | Название мотива | Кол-во человек | % |
|---|---|----------------|-----|
| 1 | Материальная мотивация сотрудников | 30 | 100 |
| 2 | Условия труда, комфорт | 25 | 83 |
| 3 | Психологическая атмосфера в коллективе | 20 | 66 |
| 4 | Возможность карьерного роста | 17 | 56 |
| 5 | Надежность, конкурентоспособность предприятия | 15 | 50 |
| 6 | Уважение со стороны руководства | 14 | 47 |
| 7 | Интересная деятельность | 10 | 33 |
| 8 | Гибкий рабочий график | 5 | 17 |

Вторым этапом исследования было проведение анкетного опроса работников (n=30), в котором изучались взаимоотношения руководителя и подчиненных. Так, на вопрос «Удовлетворены ли Вы взаимоотношениями с непосредственными руководителями?» ответило «да» только 15% опрошенных, «почти всегда» – 60%, «очень редко» – 19% и «затрудняюсь ответить» – 3%. У 19% опрошенных нет достаточно хорошего контакта с руководителем. Только 30% опрошенных работников хозяйства ответили, что у руководителей хорошо развито умение вести воспитательную работу, 39% отметили, что это качество у руководителей развито недостаточно.

Итак, в результате проведенного анкетирования, выяснилось, что на разных уровнях управления важными являются различные факторы мотивации. Было установлено, что материальные потребности перво-

степенны для всех категорий работников. При этом размер заработной платы не устраивает большее количество опрошенных рабочих – 60% респондентов и 13,3% опрошенных служащих. В то же время заработная плата опрошенных руководителей их вполне устраивает. Для специалистов немаловажным фактором является возможность карьерного роста и условия труда, другие работники придают большое значение психологической атмосфере в коллективе.

Таким образом, проведенное исследование показало, что действующая в ОАО «Утес» система мотивации сотрудников не в полной мере удовлетворяет потребности работников хозяйства, поскольку имеет следующие недостатки:

1. Размер заработной платы не превышает объем денежных средств, необходимых на удовлетворение индивидуальных потребностей.
2. Отсутствует система личного вклада работника. Премияльная часть зависит от выполнения плана по прибыли.
3. Работники считают, что вознаграждения выплачиваются несправедливо.

УДК 631.158:658.328(476.7)

СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «УТЕС» БАРАНОВИЧСКОГО РАЙОНА БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

Никитина Н. В., Баркова Н. Г.

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

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, т. к. от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Одним из наиболее важнейших видов мотивации для работников является материальное стимулирование. В хозяйстве ОАО «Утес» тарифная ставка I разряда в 2015 г. установлена в размере 292 тыс. руб.

Тарифные ставки (оклады) заработной платы работников устанавливаются из расчета тарифных окладов специалистов и служащих; надбавок за сложность и напряженность в работе; надбавок за высокий уровень ответственности; надбавок за внесение вклада в эффектив-