

и услуг. Для повышения конкурентоспособности реального сектора необходимо задействовать возможности промышленного сотрудничества в рамках ЕАЭС посредством углубления производственной кооперации, разработки общих мер поддержки совместно произведенной продукции, в т. ч. в отношении допуска к государственным закупкам и программам субсидирования, а также использования потенциала общего рынка и стимулирования экспорта совместно произведенной продукции в третьи страны.

УДК 636.2

**СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
В РУСП «СОВХОЗ «ЛИДСКИЙ» ЛИДСКОГО РАЙОНА  
ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЕЕ  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ**

**Чернов А. С.**

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

Проблемы мотивации труда являются актуальными в любой сфере деятельности. Руководство организации может разрабатывать хорошие планы, создавать оптимальные производственные и организационные структуры, использовать самое современное оборудование и самые лучшие технологии. Однако все это не даст желаемых результатов, если члены организации не будут стремиться своим трудом способствовать достижению намеченных целей организации [2].

В последнее время особенно усилилось внимание к проблеме мотивации как функции управления, с помощью которой руководство любого предприятия побуждает работников действовать наиболее эффективно для обеспечения производственного процесса в соответствии с намеченным планом [3].

Актуальность выбранной темы заключается в том, что вопросы мотивации труда работников в отечественных организациях имеют свои особенности, связанные как с законами рыночной экономики, так и со специфическими чертами отечественного менталитета. К особенностям стимулирования персонала на белорусских предприятиях можно отнести и то, что в основном используются преимущественно материальные методы вознаграждения, мало внимания уделяется видам вознаграждения, опирающимся на высшие потребности: в признании, в самореализации, гарантиях стабильности работы. Работодатели при

реализации методов стимулирования не учитывают внутренние потребности сотрудников, что снижает стимулирующий эффект используемых методов применяемого вознаграждения [1].

Таким образом, целью данного исследования является анализ состояния мотивации труда работников в РСУП «Совхоз «Лидский» Лидского района Гродненской области и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

Для анализа системы мотивации на предприятии и выявления возможных путей ее совершенствования было проведено анкетирование работников РСУП «Совхоз «Лидский», которое включало в себя шесть блоков вопросов: первый блок включал вопросы, ориентированные на удовлетворенность работой; второй – на удовлетворенность условиями работы; третий – на удовлетворенность материальным вознаграждением; четвертый – на выявление конфликтов в коллективе между сотрудниками; пятый – на выявление возможности продвижения по службе; шестой – на выявление возможности повышения квалификации.

В анкетировании приняло участие 32 человека, из них 5 руководителей, 12 специалистов и 15 рабочих.

Проведенное анкетирование показало, что у работников предприятия наблюдается средняя удовлетворенность выполняемой работой. Как положительный момент можно отметить то, что большинство опрошенных удовлетворяют условия труда и режим работы, а также то, что у работников есть возможности для проявления самостоятельности и инициативы в работе. Вместе с тем у работников не очень хороший показатель удовлетворенности размером заработной платы. Существует также некоторая социальная напряженность и практически отсутствует социальная и моральная мотивации труда в трудовых коллективах, в которых часто возникают конфликты. Более половины опрошенных не видят перспектив для профессионального и служебного роста, что также отрицательно сказывается на производственной деятельности предприятия.

В целях совершенствования системы мотивации труда в РСУП «Совхоз «Лидский» предлагается доработать Положение о премировании работников на основе введения дополнительных показателей премирования и корректировки размера премии в зависимости от итоговой оценки качества работы.

Для повышения мотивации труда необходимо параллельно использовать как материальное, так и моральное стимулирование.

В качестве моральных «стимулов» в РСУП «Совхоз «Лидский» могут быть применены:

- предоставление возможности продвижения по службе, направление работников в командировки на другие предприятия, повышение роли сотрудников в участии управлением предприятием;
- предоставление хорошо проявившим себя в результатах работы сотрудникам возможности дополнительного обучения, повышения квалификации с перспективой дальнейшего карьерного роста.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Брасс, А. А. Мотивация: ласковый кнут и жесткий пряник / А. А. Брасс. – Минск: Издательство Гревцова, 2007. – 120 с.
2. Герчикова, И. Н. Менеджмент: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 255 с.
3. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала / П. В. Журавлев. – М.: Экзамен, 2014. – 446 с.

УДК 636.2

### **ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ В ОАО «ТЕРЕБЕЖОВ-АГРО» СТОЛИНСКОГО РАЙОНА БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Чернов А. С.**

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

Успешная деятельность организации во многом зависит от умелого и грамотного руководства. Необходимо помнить, что любая организация представляет собой единое целое и если работу самого руководителя не организовать должным образом, то руководитель не сможет работать эффективно, что, несомненно, повлияет на работу всей организации [2].

Современный руководитель должен обладать достаточными знаниями в теории управления, владеть методами, техникой и технологией управления, передовыми приемами выработки, принятия и организации исполнения управленческих решений, уметь работать с кадрами и создавать условия для высокопроизводительного труда подчиненных [1].

Создание эффективной организации управленческого труда требует определенных затрат. Тем не менее эффект от рациональной организации управленческого труда всегда перекрывает затраты [3].

Таким образом, целью данного исследования является анализ организации управленческого труда в ОАО «Теребежов-Агро» Столинского района Брестской области и разработка мероприятий по ее совершенствованию.