

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ КСУП «ЛУКИ-АГРО»)**

**Пирожникова Т. В.**

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

Мотивация управленческого персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями мотивации.

Системы мотивации персонала основаны на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от общей системы управления и особенностей деятельности данного предприятия. Проведенный анализ хозяйственной деятельности КСУП «Луки-Агро» Кореличского района позволяет сделать следующие выводы. Хозяйство располагает необходимыми земельными ресурсами (5463 га сельхозугодий и 3359 га пашни), трудовыми ресурсами (264 чел. работников основной деятельности), основными средствами (в 2018 г. на сумму 31362 тыс. руб.). В 2018 г. предприятие сработало с уровнем рентабельности 18,9%, в т. ч. по растениеводству – 34,3%, по животноводству – 16,2%. По ряду показателей эффективности деятельности за 2014-2018 гг. произошло снижение, в частности сокращение численности работников.

За 2014-2018 гг. произошли значительные изменения в составе и структуре работников управления: численность руководителей возросла на 6,3%, а специалистов – сократилась на 5,1%. Удельный вес руководителей снизился на 5,8 п. п., а специалистов – на 20,2 п. п. Самый высокий удельный вес в возрастной структуре работников управления имеют работники в возрасте от 41 до 50 лет (около 40-42,5%), а в структуре по образованию – работники с высшим образованием (около 42,5-47,3%).

В 2018 г. общая численность работников на предприятии составила 296 человек, в 2017 г. – 315 человек. Уменьшение количественного состава за последний год составило 19 человек, что,

в свою очередь, свидетельствует о существенной текучести кадров на предприятии. За исследуемый период наблюдается снижение численности работников ежегодно в среднем на 20%.

Основными причинами текучести кадров на предприятии являются отсутствие системы управления карьерой, нет возможности карьерного роста, работники не всегда могут реализоваться как профессионалы.

Анализ системы мотивации работников управления в хозяйстве показал, что на предприятии используются различные материальные и нематериальные стимулы, а также принято Положение по оплате труда КСУП «Луки-Агро».

Размер заработной платы служащих в КСУП «Луки-Агро» увеличился за 2014-2018 гг. на 22,4%, в т. ч. руководителей – на 31%, специалистов – на 40%. Уровень заработной платы в КСУП «Луки-Агро» выше уровня заработной платы по отрасли сельского хозяйства, однако наблюдается также негативная динамика снижения удельного веса среднемесячной заработной платы служащих КСУП «Луки-Агро» в республиканских показателях: по республике в целом – на 30,7 п. п., по Гродненской области – на 13,6 п. п., по сельскому хозяйству – на 33,4 п. п.

Оценка уровня мотивации работников управления показала, что удовлетворенность трудом и системой мотивации работников управления КСУП «Луки-Агро» находится на уровне выше среднего (обобщающий показатель степени удовлетворенности трудом равен 2,45). Только один фактор имеет высокий уровень удовлетворенности – психологическая атмосфера в коллективе.

В результате анализа был выявлен ряд недостатков в системе мотивации работников управленческого аппарата:

- заработная плата растет медленными темпами;
- отсутствуют система управления карьерой, эффективная система мотивации карьерного роста работников управления и их самореализации;
- практически отсутствует система оценки личного вклада работника управления.

С целью повышения уровня мотивации труда персонала в КСУП «Луки-Агро» были разработаны следующие рекомендации:

1) внести изменения в действующую систему компенсации и мотивации в виде внедрения в хозяйстве системы грейдинга, в основе которой сосредоточена оценка относительной ценности должности на предприятии и создание иерархии должностей с соответствующими окладами. Производственно-экономический расчет

экономической эффективности предложенных мероприятий может обеспечить рост производительности труда в хозяйстве на 15% (выход реализованной продукции на 1 работника управления – на 30,6 тыс. руб.), рост зарплатоотдачи – на 1,09 руб. (на 5,2%) и снижение зарплатоемкости продукции на 0,003 руб. (на 6,3%).

2) карьерный рост персонала предприятия, на наш взгляд, позволит КСУП «Луки-Агро» Кореличского района уменьшить текучесть кадров, что благоприятно скажется на результатах деятельности предприятия.

Применение предложенных направлений совершенствования труда работников, на наш взгляд, позволит КСУП «Луки-Агро» Кореличского района уменьшить текучесть кадров, что благоприятно скажется на результатах деятельности предприятия.

УДК 338.3

## **ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Попов А. И.**

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»  
г. Тамбов, Российская Федерация

Обеспечение продовольственной безопасности во многом определяется конкурентоспособностью сельскохозяйственных предприятий, их готовностью к инновационному обновлению и внедрению передовых технологий [1]. Цифровизация экономики предопределяет необходимость широкого использования цифровых технологий как при создании новой продукции, так и при ее выпуске и управлении всем производственным процессом. Особую значимость имеет готовность персонала предприятий АПК использовать цифровые технологии в профессиональной деятельности при сохранении ее творческого характера и при соблюдении правовых норм [2].

Основными компонентами инновационного потенциала сельскохозяйственных предприятий являются:

- финансовая устойчивость, платежеспособность и состояние материально-технических фондов;
- используемые технологии и их соответствие текущему уровню развития науки и техники;