

среды и использования энергии для обеспечения преемственности изменений [1]. Местные органы власти и местные общины в своей деятельности уделяют наибольшее внимание устойчивому развитию городов с использованием местных ресурсов, повышению качества жизни жителей, например, путем создания соответствующей городской инфраструктуры и мест для отдыха и развлечений, охране окружающей среды и поощрению экологически дружественных отношений между жителями, заботе о культурных ценностях, обновлению памятников и эстетики городов, поощрению культуры гостеприимства, путем предоставления богатого культурно-развлекательного предложения жителям и туристам, а также путем популяризации этих активов, продвижению местных продуктов, ремесел и кухни, устранению архитектурных барьеров, затрудняющих передвижение инвалидов [3].

Целью данной статьи является представление концепции медленного города на примере городов Варминско-Мазурского региона в Польше.

ЛИТЕРАТУРА

1. Banachowicz B., Danielewicz J. (2006), Współrzędzenie jako czynnik zrównoważonego rozwoju miast – przykład łódzki [w:] J. Słodczyk, D. Rajchel (red.), Polityka zrównoważonego rozwoju oraz instrumenty zarządzania miastem, Uniwersytet Opolski, Opole.
 2. Kaczmarek U., 2019. Konceptja slow city i jej wdrażanie w małych miastach obszaru metropolitalnego. Przykład Murowanej Gośliny i Schneverdingen. Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna 48: 119–145. doi.org/10.14746/rtrp.2019.48.08 2019
 3. ŻYC POWOLI: inna strona nowoczesności. Manifest miast SLOW dla nowego humanizmu bycia i mieszkania.
 4. Банахович Б., Данелевич Ю. (2006), Совместное управление как фактор устойчивого развития города – пример Лодзи [в:] Ю. Слодчик, Д. Райхель (ред.), Политика устойчивого развития и инструменты управления городом, Опольский университет, Ополье.
 5. Качмарек У., 2019 г. Концепция медленного города и ее реализация в малых городах столичного региона. Пример Муrowана Гослина и Шневердингена. Региональное развитие и региональная политика 48: 119-145. doi.org/10.14746/rtrp.2019.48.08 2019.
- ЖИВОТНЫЙ СЛОУ: другая сторона современности. Манифест городов СЛОУ о новом гуманизме бытия и жизни.

УДК 005.95:331.225 (476.6)

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Никитина Н. В., Баркова Н. Г.

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

Для реализации стратегии управления персоналом организации необходимо, чтобы было выполнено одно важное условие – обеспечение использования каждого работника во всем многообразии проявления психофизиологического и мотивационного потенциалов. Мотивацию труда можно рассматривать как способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии [1].

Система оплаты должна создавать у людей чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечивать процесс воспроизводства затраченной энергии. Основные аспекты материального стимулирования и их взаимосвязь с реализацией стратегии управления персоналом рассмотрим на примере ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» Филиал «Желудокский агрокомплекс».

Таблица – Структура оплаты труда в ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» Филиал «Желудокский агрокомплекс»

Наименование показателя	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Фонд заработной платы работников – всего	3951	100	4072	100	3212	100
в т. ч.						
заработная плата за выполненную работу и отработанное время	2208	55,9	2044	50,2	1670	52,0
выплаты стимулирующего характера	1485	37,6	1735	42,6	1384	43,1
выплаты компенсирующего характера	27	0,7	24	0,6	12	0,4
оплата за неотработанное время	231	5,8	269	6,6	144	4,5

В основе формирования оклада на предприятии используется 18-разрядная тарифная сетка, данные которой корректируются с учетом изменения минимальной заработной платы в Республике Беларусь. Структура оплаты труда включает такие элементы, как заработная плата за выполненную работу и отработанное время, а также выплаты стимулирующего и компенсирующего характера [2]. В 2019 г. выплаты стимулирующего характера составили 43,1 % от фонда оплаты труда, что на 5,5 % больше, чем в 2017 г. Фонд заработной платы работников в 2019 г. уменьшился на 739 тыс. руб., что связано с оптимизацией численности персонала на предприятии. Следовательно, разработка, корректировка и контроллинг за системой оплаты труда представляет

собой наиболее сложную задачу для руководителя организации в рамках решения комплексной проблемы управления персоналом.

Таким образом, в формировании как материальной, так и нематериальной мотивации работников, повышении их самоотдачи в процессе производственной деятельности особое место отводится стратегии управления персоналом организации, которая базируется на таких ключевых позициях, как:

- в ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» Филиал «Желудокский агрокомплекс» работник отождествляет себя с предприятием, поэтому любой успех организации воспринимается им как личный;

- цели персонала должны соответствовать целям филиала и тогда происходит полная социальная адаптация и понимание работником своей роли в данной организации;

- работники должны быть социально защищены, для этого используется индивидуальный подход к каждому сотруднику, а руководство знает обо всех трудностях и проблемах, с которыми сталкивается подчиненный как в рабочее, так и вне рабочее время.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М.: Мысль, 2013. – 207 с.
2. Никитина, Н. В. Подходы к формированию системы мотивации в сельскохозяйственных предприятиях Республики Беларусь / Н. В. Никитина, Н. Г. Баркова // Проблемы и вызовы экономики региона в условиях глобализации: Сборник тезисов, V национальной научно-практической конф., Комрат, 12 декабря 2019 г.: Т. 1. / под общ. ред.: Т. Д. Дудгло; редкол.: Д. Пармакли [и др.]. – Комрат: Б. и., 2019. – С. 83-87.

УДК 636.4 (476)

СОСТОЯНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ СВИНОВОДСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Новик Л. И.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Проблема обеспечения населения высококачественными и полноценными продуктами питания является международной. Еще в 70-е гг. XX в. на специальном заседании ФАО/ВОЗ ведущие специалисты мира сформулировали десять глобальных задач, которые человечеству предстоит решить в ближайшей перспективе. Одна из важнейших – проблема дефицита продуктов питания. Согласно научно обоснован-