

СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГПТФ ОАО «АГРОКОМБИНАТ «СКИДЕЛЬСКИЙ» И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

Андрушкевич Н. Н., Чернов А. С.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Проблема побуждения людей к труду была и остается по сей день одной из наиболее актуальных. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему стимулирования труда и тем самым улучшить показатели производственной деятельности организации [2].

Развитие рыночных отношений невозможно без выработки механизма мотивации и стимулирования труда в трудовом коллективе предприятия. Смысл всех экономических преобразований, в т. ч. реформирования мотивации труда и распределительных отношений, – в создании определенных условий для формирования долговременной заинтересованности людей в повышении эффективности общественного производства [1, 3].

Таким образом, целью данного исследования является анализ системы мотивации труда работников ГПТФ ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

Гродненский производственно-торговый филиал (ГПТФ), выбранный в качестве объекта исследования, является структурным подразделением ОАО «Агрокомбинат «Скидельский». Предприятие обеспечивает заготовку и хранение зерна, производит ячневую, перловую, гречневую, пшеничную, манную крупы, а также пшено и горох, занимается фасовкой муки и крупы в мелкую тару для розничной торговли, осуществляет оптовую и розничную торговлю.

Система мотивации труда работников ГПТФ ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» включает в себя формы материального и морально-стимулирования. Основу материального стимулирования составляет заработная плата. Оплата труда осуществляется согласно штатному расписанию за отработанное работниками время и состоит из должностного оклада, надбавки за сложность и напряженность работы, надбавки за стаж работы, премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия, специальных видов премий,

вознаграждения по итогам работы за год и других выплат. Наивысшую зарплату на предприятии среди рабочих получают работники, занятые на транспортной обработке грузов (в 2019 г. – 808,3 руб.), и работники, занятые на производстве крупы (751,3 руб.). У данных категорий работников заработная плата растет самыми быстрыми темпами. Так, за пять лет увеличение составило 261,6 руб., или 47,9 %, и 247,8 руб., или 49,2 %, соответственно.

Кроме материальной мотивации труда, в ГПТФ ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» разработана система морального стимулирования труда работников: проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий; обеспечение нормальных условий труда на производстве; развитие и обучение персонала.

Установлено, что большинство работников ГПТФ ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» удовлетворены избранной профессией, но наиболее оптимальные показатели получены по 3 группе (работники цеха расфасовки). Для 70 % работников данной группы преобладающим типом мотивации является внутренняя.

В результате анализа системы мотивации работников в ГПТФ ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» выявлены следующие ее недостатки:

- отсутствует эффективная система мотивации карьерного роста работников;
- в каждой группе испытуемых есть работники, у которых более развита внешняя мотивация, что свидетельствует об отсутствии у них стремления к саморазвитию и профессиональной самореализации.

В качестве механизмов совершенствования системы мотивации труда работников ГПТФ ОАО «Агрокомбинат «Скидельский» нами предлагается:

- внедрение коэффициента трудового участия (КТУ), который в зависимости от индивидуального вклада работников в коллективные результаты труда может снижаться либо повышаться;
- оборудование комнаты отдыха для работников;
- разработка системы конкурсов, которые позволят работникам предприятия получать определенные бонусы, в т. ч. обеспечивающие и материальное вознаграждение.

Расчет экономического эффекта от предложенных мероприятий показал, что рост производительности труда составит 15 %, а фонд стимулирующих выплат увеличится на 10 %.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск: Интерпрессервис, 2017. – 352 с.

2. Герчикова, И. Н. Менеджмент: учебник / И. Н. Герчикова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 378 с.
3. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 356 с.

УДК 061.62:63:001.895(476.5)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУП «ВИТЕБСКИЙ ЗОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА НАН БЕЛАРУСИ»

Балыш А. И., Еременко П. С.

РУП «Витебский зональный институт сельского хозяйства
НАН Беларуси»

аг. Тулово, Витебская обл., Республика Беларусь

Изучение и внедрение инновационных технологий в АПК усилит экономическую эффективность сельскохозяйственного производства северо-восточного региона Республики Беларусь.

Цель – определить возможности новых и улучшить существующие технологии возделывания сельскохозяйственных культур на фоне изменения климатических условий.

Методы исследований: полевые, лабораторные, математические, экономические, статистические.

Основная задача РУП «Витебский зональный институт сельского хозяйства НАН Беларуси» – обеспечить инновационное развитие сельскохозяйственного производства северо-восточного региона Республики Беларусь. Поиск путей и возможностей для практической реализации и внедрения в хозяйственную практику результатов исследований на фоне постоянного изменения климатических условий ведется, продолжая традиции своих предшественников, ученых Витебской ГОСХОС, с момента создания института. Исследовательскую работу в нашем институте ведут 15 научных сотрудников, в т. ч. 4 кандидата наук. Все исследования выполняются в рамках четырех государственных инновационных Программ.

Известно, что основные поступления в Республике Беларусь от экспорта, за 2012-2017 гг. валютная выручка составила \$ 28710,9 млн., в основном связаны с реализацией молочной (60 %) и мясной продукции (30 %). В «Основных направлениях социально-экономического развития Республики Беларусь» поставлена задача, довести эти поступления до \$ 7 млрд. [1]. Поэтому в Витебской области, как и во всей