

будет убыточным; во-вторых, продукция должна соответствовать международным стандартам; в-третьих, необходимо преодолеть жёсткую конкуренцию со стороны Китая и России (низкая цена, географическая близость).

Для того чтобы произвести конкурентоспособную и экспортную продукцию, необходимо совершенствовать работу отечественных предприятий. Основными направлениями их развития должны стать: обновление основных производственных фондов, модернизация производства на основе внедрения современных технологий, машин и оборудования, энергосбережение, повышение производительности труда, доведение качества продукции и управления предприятиями до международных стандартов, грамотное продвижение продукции на внешний рынок, увеличение выпуска импортозамещающей продукции, создание новых для Беларуси организационных форм хозяйствования (холдингов, кластеров и др.).

Заключение. Всё вышеизложенное позволяет говорить о тесном взаимодействии отраслей национальной экономики и о необходимости дальнейшего их развития. Ключевым направлением их развития должна быть модернизация производства, как с технической точки зрения (закупка новых технологий, оборудования, производство новых видов товаров и услуг), так и с экономической (внедрение самых совершенных форм управления предприятиями и отраслями, решение вопросов повышения экспортных возможностей и конкурентоспособности экономики), что станет гарантом их выхода на новый уровень. А это позволит увеличить объёмы производства качественной продукции с высокой добавленной стоимостью и, соответственно, экспортные поставки.

Список цитируемых источников

1. Продовольственная безопасность Республики Беларусь. Мониторинг-2012: в условиях развития процессов глобализации и региональной интеграции / В. Г. Гусаков [и др.]. — Минск : Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2013. — 211 с.
2. *Ильина, З. М.* Продовольственная безопасность Республики Беларусь: современные тенденции / З. М. Ильина // Вест. Нац. акад. наук Беларус. Сер. аграр. наук. — 2012. — № 4. — С. 5—15.
3. Национальная экономика Беларуси : учеб. / В. Н. Шимов [и др.] ; под ред. В. Н. Шимова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Минск : БГЭУ, 2012. — 651 с.
4. Сельское хозяйство Республики Беларусь : стат. сб. / редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. — Минск : [б.и.], 2014. — 370 с.
5. Промышленность Республики Беларусь : стат. сб. / редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. — Минск : [б.и.], 2014. — 273 с.

Материал поступил в редакцию 08.09.2014 г.

УДК 331.101.3

М. А. Сковорода, Н. А. Курбеко

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Мотивация — процесс стимулирования кого-либо к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Стимулирование направлено на мотивацию работников к эффективному и качественному труду, который покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства.

Ключевые слова: мотивация, персонал, выручка, труд, организация.

Motivation is the anyone to activities aimed at achieving the goals of the organization.

Incentives aimed at motivating employees to effective and high-quality work, which covers the costs of the employer on the organization of the process of production.

Key words: motivation, personnel, revenue, labour, organization.

Введение. Актуальность выбранной темы определяется тем, что именно эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций.

Сегодня стимулирование играет огромную роль в организации деятельности предприятия, так как направлено на мотивацию работников к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получать определённую прибыль.

Основная часть. Мотивация — процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации. Мотивация необходима для продуктивного выполнения принятых решений и намеченных работ [1, с. 40].

Для повышения эффективности производства на практике используются как экономические, так и морально-психологические методы стимулирования работников.

Основой мотивации персонала работников предприятия является заработная плата, которая, в свою очередь, является следствием динамики производительности труда.

Одним из главных элементов в системе мотивации является экономический аспект, который должен удовлетворять следующим требованиям: соизмеримость заработной платы работников предприятия с заработной платой для данной категории работников, сформированной рынком труда; наличие единой системы формирования материальных вознаграждений для каждой категории работников; открытость (прозрачность) системы оплаты труда для работников всех категорий.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности и существующей системы мотивации ОАО «Барановичхлебопродукт» позволил разработать мероприятия по обеспечению материального стимулирования работников для более высокой производительности труда, увеличения выпуска продукции, улучшения качества выпускаемой продукции на предприятии.

Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг (за вычетом налогов и сборов, включаемых в выручку) в действующих ценах составила в 2011 г. — 198 089 млн р., в 2012-м — 305 633 млн р., в 2013-м — 407 287 млн р. Значительно растёт в ОАО «Барановичхлебопродукт» и прибыль от реализации продукции, работ, услуг; величина её составила в 2011 г. — 73 568 млн р., в 2012-м — 85 816 млн р., в 2013-м — 105 467 млн р.

В результате исследования были сформулированы основные мероприятия по стимулированию труда работников ОАО «Барановичхлебопродукт»: во-первых, установление дифференцированной шкалы доплат к основному заработку работников в зависимости от количественных и качественных показателей производственных должностей; во-вторых, передача коллективу дохода, полученного в результате роста производительности труда, для повышения оплаты труда. Коэффициент соотношения роста оплаты труда и прироста производительности труда может быть от 0,5 до 1,0; в-третьих, введение контрактной системы оплаты труда руководителей и специалистов, предусматривающей основную и дополнительную оплату их труда с учётом критериальных показателей; в-четвёртых, организация конкурсов на звание «Лучший по профессии»; в-пятых, обобщение и распространение передовых приёмов, демонстрация их в форме «мастер-класса».

Заключение. Таким образом, чем выше на предприятии перспективы для карьерного роста сотрудников и уровень стимулирования труда, тем меньше текучесть кадров. Стимулирование сотрудников руководством предприятия свидетельствует о заинтересованности последнего в удержании членов коллектива на рабочем месте. Это, в свою очередь, ведёт к повышению производительности труда и, соответственно, улучшению финансово-экономической деятельности предприятия.

Предложенные рекомендации, при условии внедрения их в практическую деятельность ОАО «Барановичхлебопродукт», должны дать значительный положительный эффект как в ближайшем будущем, так и в долгосрочной перспективе.

Список цитируемых источников

1. Комаров, Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е. И. Комаров // Управление персоналом. — 2002. — № 1. — С. 38—40.

Материал поступил в редакцию 08.09.2014