

и направления инвестиций и их эффективность, анализировать состояние капитала предприятия, его использование и адекватность его структуры процессам устойчивого инновационного развития, давать качественную оценку конечного результата.

По результатам проведенного анализа считаем, что предлагаемый механизм устойчивого развития предприятия позволяет определить оптимальные значения индексов устойчивого развития предприятий ТЭК. Считаем, что данный механизм обеспечит необходимые действия, которые позволят принять своевременные эффективные управленческие решения.

Источники

1. *Аллаева, Г. Ж.* Перспективы устойчивого развития предприятий топливно-энергетического комплекса Республики Узбекистан : монография / Г. Ж. Аллаева. — Ташкент : Fan va texnologiyalar, 2021. — 160 с.
2. *Ходиев, Б. Ю.* Миллий иктисодиетнинг етакчи тармоқларини барқарор ривожлантириш омиллари ва тенденциялари / Б. Ю. Ходиев, Н. М. Махмудов. — Т. : Иктисодиет, 2018. — 344 с.
3. *Батов, Г. Х.* Экономическая оценка факторов, обеспечивающих устойчивое развитие предприятий промышленности региона / Г. Х. Батов, М. А. Шеожев // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. — 2015. — № 52. — С. 12–19.

Л. А. Атрошенко
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — А. И. Ярцев, канд. экон. наук, доцент

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ АГЕНТСТВ ПО ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ И ЗЕМЕЛЬНОМУ КАДАСТРУ

В настоящее время предприятия, осуществляющие государственную регистрацию, техническую инвентаризацию и другие операции с недвижимым имуществом в Республике Беларусь, работают в обстановке кадрового голода. В связи с этим особую актуальность приобретает создание эффективной системы мотивации работников.

Действующая система мотивации и стимулирования работников агентств по государственной регистрации и земельному кадастру уделяет внимание всем сторонам трудовой деятельности: материальной, нематериальной, социальному обеспечению, а также социально-трудовой сфере, но требует постоянного совершенствования, изменений

под новые внешние и внутренние условия, цели и задачи предприятия.

Учитывая современные тенденции в области оплаты труда, намечены пути совершенствования системы мотивации и стимулирования работников РУП «Витебское агентство по государственной регистрации и земельному кадастру» по трем основным направлениям:

- использование гибких систем оплаты труда взамен применяемой на предприятии тарифной сетки;
- изменение системы оплаты труда работников со сдельно-премиальной оплатой на повременно-премиальную систему с комиссионными выплатами;
- изменение системы премирования работников путем увеличения показателей премирования, дифференцирования размеров премирования по филиалам, структурным подразделениям предприятия, конкретным работникам, в зависимости от вклада в конечные результаты производственно-хозяйственной деятельности организации.

В результате совершенствования системы мотивации и стимулирования оплаты труда работников повысится не только уровень прибыли от производственной деятельности, но и уровень удовлетворенности производственного персонала своей деятельностью, рабочим процессом и оплатой труда.

Социальный эффект от проведенных мероприятий будет заключаться в следующем:

- создание благоприятного климата в организации; очень важный показатель, позволяющий судить о мотивации, потребностях и конфликтности в коллективе;
- уменьшение текучести кадров, что повысит уровень стабильности коллектива и работу персонала в целом;
- улучшение управленческой работы приведет к формированию положительного образа предприятия, а значит, обеспечит приток новых специалистов.

Следовательно, мероприятия позволят повысить эффективность деятельности организации в целом.

Источники

1. *Ляхова, Е. Я.* Отечественный и зарубежный опыт применения различных форм оплаты труда / Е. Я. Ляхова // Проблемы и пути социально-экономического развития: город, регион, страна, мир : сб. ст. IV Междунар. науч.-практ. конф., Санкт-Петербург, 27 дек. 2013 г. / ЛГУ им. А. С. Пушкина ; под общ. ред. В. Н. Скворцова ; отв. ред. Н. М. Космачева. — СПб., 2014. — С. 36–42.

2. *Комаров, Е. И.* Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом / Е. И. Комаров // Управление персоналом. — 2017. — № 1. — С. 28–31.