

Исходя из этого, применение на предприятиях промышленности Республики Беларусь CALS-технологий является не просто актуальным, но и необходимым. Если белорусским производителям в ближайшее время не удастся решить проблему эффективного использования CALS-технологий как средства повышения конкурентоспособности наукоемкой продукции, то это будет иметь негативные последствия для экономической и оборонной безопасности страны [1]. Поскольку зарубежные фирмы создают ограничения для доступа на рынок продукции, не соответствующей стандартам CALS-технологий, то отечественные предприятия не смогут взаимодействовать на одном информационном языке с зарубежными партнерами.

Литература:

1. Абламейко, С. Новая форма управления производством / С. Абламейко, В. Грабауров, А. Гривачевский, С. Медведев // Научно-практический журнал «Наука и инновации» [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.innosfera.org/node/20>. – Дата доступа: 18.03.2014.

2. Об утверждении перечней научно-технических программ на 2011-2015 годы и на период до 2020 года: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 01 февр. 2011 г., №116 // Нац.реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – №5/33254.

3. Гривачевский, А.Г. Опыт освоения информационных систем и технологий на предприятиях Министерства промышленности / А.Г. Гривачевский // Конференция-выставка «Информационные технологии в промышленности «ПромИТ'2011» [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.promit.by/programm.html>. – Дата доступа: 20.03.2014.

*М.А. Доморад*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»  
(Республика Беларусь, Минск)*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ УПП «УНИВЕРСАЛ-ЛИТ»)**

В современных условиях хозяйствования проблема мотивации персонала приобретает особое значение, поскольку реализация экономического роста предприятия невозможна без создания действенной мотивационной системы управления, побуждающей работников к эффек-

тивной деятельности. От первоначальной тенденции на повышение производительности труда мотивация сегодня должна быть сориентирована на повышение качества труда, инициативности, творческой активности и закрепления работников на предприятии, что обуславливает применение новых подходов к формированию и развитию действенной мотивационной системы управления на промышленных предприятиях.

Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

УПП «Универсал-Лит» – промышленное предприятие, специализирующееся на производстве стального и чугунного литья. В штате предприятия состоит 356 работников. Исследование существующей системы мотивации предприятия показали, что она базируется на применении следующих инструментов:

- материальные мотиваторы: надбавки за профессиональное мастерство, выслугу лет, качество выпускаемой продукции, квалификационные классы водителям автомобиля, совмещение профессий, руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, сложность и напряженность работы и пр.;
- нематериальные мотиваторы: повышение квалификации сотрудников, льготы на транспорт для работников предприятия на торжества и путевки в санатории на территории страны, общеорганизационные мероприятия.

Таким образом, существующей системе мотивации сотрудников предприятия присущи следующие недостатки:

- сложная система премирования на предприятии;
- несоответствие методов мотивации персонала индивидуальным нуждам работников;
- слабая система нематериального стимулирования.

О неэффективности системы мотивации сотрудников предприятия свидетельствуют и экономические показатели: средний размер заработной платы на предприятии 6 397 тыс. руб., что ниже аналогичного показателя по промышленности в целом; темп роста заработной платы, в составе которой переменная часть составляет 45 %, опережает темп роста производительности труда на 14,56 п.п.

Очевидно, что для повышения отдачи труда в УПП «Универсал-Лит» назрела необходимость поиска новых путей поощрения сотрудников за хорошую работу, т.е. изменения существующей системы мотивации. Для этого можно предложить использовать комплексный подход, включающий реализацию следующих направлений:

1) Изменение принципиального подхода к формированию материального вознаграждения на УПП «Универсал-Лит», а именно: совершенствование существующей системы премирования работников путем сокращения количества показателей премирования с одновременным увеличением общего размера премирования и доли каждого показателя в нем. Так, например, для работников модельного цеха, в составе показателей премирования целесообразно сохранить надбавки за сложность и напряженность работы, профессиональное мастерство и выслугу лет, исключив надбавки за качество выпускаемой продукции, квалификационные классы водителям автомобиля, совмещение профессий, руководство бригадой бригадирам из числа рабочих, т.к. данные категории можно объединить с надбавкой за профессиональное мастерство.

2) Введение «социального пакета», включающего дифференцированный для каждого сотрудника набор поощрений. Например, для работников модельного цеха это могут быть: оплата путевки в санаторий или дом отдыха, т.к. данная профессия предполагает довольно тяжелый труд; оплата фитнес клуба, абонемент в бассейн и т.п., т.к. условия труда являются вредными, поэтому необходимо поддерживать здоровье работников; дополнительные оплачиваемые (за счет прибыли) дни к отпуску.

3) Активизация применения системы моральной (нематериальной) мотивации путём более широкого использования социальных льгот и поощрений. Например, для работников модельного цеха это могут быть: организация ежегодного конкурса на звание «Лучший модельщик»; организация на местном радиоузле (или заводской газете) рубрики «Лучшие работники «Универсал-Лит» в своей специальности, с обязательным указанием, за что работник удостоен звания лучшего, и какие ему будут предоставлены льготы и как будет изменен статус работника.

Расчеты показали, что совершенствование системы мотивации не потребует для предприятия серьезных финансовых вложений, одновременно в результате применения вышеперечисленных предложений

можно добиться роста заработной платы на 10 %, притом, что рост производительности труда составит 18 %.

Таким образом, особенность современного внутрифирменного механизма управления персоналом посредством мотивации заключается в отказе от жестких административно-командных методов воздействия и использование в сочетании всех методов побудительного воздействия для реализации и развития интеллектуальных, творческих, предпринимательских способностей работников, которые рассматриваются как достояние и конкурентное преимущество организации.

*А.А. Драпеза, Н.С. Сталович*

*УО «Гомельский государственный технический университет  
им. П.О. Сухого*

*(Республика Беларусь, Гомель)*

## **ПРОБЛЕМЫ СТРОИТЕЛЬСТВА ЛОГИСТИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Мировой опыт показывает, что одним из факторов экономического роста является развитие логистической системы, охватывающей различные сферы деятельности в стране. По мере развития рыночной экономики процесс совершенствования логистического управления товародвижением объективно приводит к усилению интеграции организаций, участвующих в перемещении товаров. Исходя из этого, возникает необходимость регулирования всей системы движения товаров.

Для Республики Беларусь все более актуальной становится проблема соответствия общим мировым тенденциям и усиления своих позиций на рынке транспортно-логистических услуг как важнейшем секторе логистики.

Согласно экспертным оценкам, прямые затраты на логистику и логистические услуги во многих европейских странах составляют порядка 8–14% от ВВП (Франция – 10%, Германия – 7,8%, ЕС в целом – 13,3%) с тенденцией к повышению. Что касается Республики Беларусь, то по оценкам экспертов, логистические издержки колеблются в пределах 20–25% от объема ВВП [1].

Уровень эффективности логистики в республике, несмотря на активное развитие этой сферы и поддержку со стороны государства, остается