

чество альтернатив. При этом обеспечивается обмен опытом, развивается творческое отношение к работе, открывается система коммуникаций снизу, ослабляет давление на руководителя со стороны подчиненных. У работников развивается чувство собственника своего труда, повышается мотивация деятельности.

Участие работников в управлении используется в различных организациях независимо от размеров, форм хозяйствования и отраслевой принадлежности. Так, использование партисипативного управления на предприятиях АПК имеет свои принципиальные особенности, так как организационная структура в сельскохозяйственных производственных кооперативах (СПК) уже содержит элементы партисипативной организации (правление кооператива). В частности в СПК речь должна идти о совершенствовании системы, т. е. улучшении характеристик управления по определенному критерию участия в управлении.

Следует при этом отметить, что решения советов, комитетов, кружков качества, конфликтных комиссий, как правило, являются обязательными для руководителей, при которых они создаются. Одновременно они несут ответственность за принимаемые решения. Очень важно обеспечить баланс власти между советами, комитетами, комиссиями и руководителями, при которых они создаются. Партисипативные структуры распространяются *на часть или отдельные уровни управления организацией.*

В других субъектах хозяйствования внедрение партисипативного управления должно рассматриваться с позиций развития, т. е. процесса перехода системы управления из одного качественного состояния в другое.

*Е. В. Жданович*

Научный руководитель – Н. Ю. Стельмах, БФ БГЭУ (Бобруйск)

## **АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОСВОЕНИЯ НОВЫХ ВИДОВ ПРОДУКЦИИ НА ПРИМЕРЕ БЕРЕЗИНСКОГО ФИЛИАЛА ОАО «ЗДРАВУШКА-МИЛК»**

Новый продукт подразумевает модификацию существующего продукта или нововведение, которое потребитель считает значимым. Модификации представляют собой изменения в продукции предприятия и включают новые модели, стили, цвета, улучшение товаров и новые торговые марки.

Основным видом деятельности предприятия является переработка молока. Березинский филиал ОАО «Здравушка-милк» занимает 27,4 % рынка экспорта твердых сыров среди предприятий ГУ «Миноблмясомолпром». Молочная продукция, произведенная на предприятии, соответствует по своим характеристикам требованиям нормативных документов на данный

вид продукции, является экологически чистым продуктом, производство осуществляется без каких-либо химических добавок и примесей. Одним из важнейших приоритетов производственной деятельности является обеспечение показателей качества и безопасности выпускаемой продукции.

Новая автоматизированная линия по производству сыров позволит повысить производительность труда, освободить рабочих с тяжелых и трудоемких работ при точном соблюдении технологического процесса, сократить длительность производственного цикла и повысить качество продукции. Старение определенного оборудования включает его физический и моральный износ, в результате которого увеличиваются производительные затраты на выпуск продукции на старом оборудовании, в частности, из-за отклонений от стандартов увеличивается брак, увеличиваются затраты на ремонт и обслуживание, одновременно, понижается продуктивность, качество продукции и ликвидная стоимость. В результате проведения реконструкции с заменой устаревшего оборудования на новое становится возможным применение новых технологических решений, позволяющих более рационально использовать сырьевые ресурсы.

Проведение строительно-монтажных работ и приобретение линии по производству сыров российской группы («Берч-Ласка», Австрия) производительностью 6 тонн в сутки позволило увеличить объем производства твердых сыров в 2013 г. на 24 %. Стоимость приобретенной линии с учетом монтажа составила 14,3 млрд руб. Стоимость оборудования соляного отделения с учетом монтажа составила 7,5 млрд руб. Стоимость модернизации цеха сушки сыворожки составила 7 млрд руб. Сумма в 1 млрд руб. была выделена для завершения строительных работ. По окончании модернизации производства общая сумма затрат на покупку и монтаж оборудования составила 29,8 млрд руб.

Рассчитаем экономический эффект от внедрения нового оборудования фирмы «Берч-Ласка» (Австрия): стоимость нового оборудования составляет 29,8 млрд руб., ожидаемая чистая прибыль предприятия от реализации мероприятия составит 12 млрд руб., следовательно, коэффициент эффективности составит:

$$Кэф = 12 \text{ млрд руб.} / 29,8 \text{ млрд руб.} = 0,4.$$

Данная цифра показывает, что на 1 рубль затрат приходится 0,4 рубля прибыли.

Срок окупаемости можно определить обратной величиной показателю эффективности затрат:

$$\text{Ток} = 1 / 0,4 = 2,5 \text{ года.}$$

Затраты, понесенные на приобретение нового оборудования, окупятся в течение 2,5 лет.

За счет внедрения нового оборудования планируется улучшение качества выпускаемой продукции, ее упаковки, снижение энергозатрат на производ-

ство продукции, снижение себестоимости выпускаемой продукции, повышение ее конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках.

#### Список использованных источников

1. Бизнес-план Березинского филиала ОАО «Здравушка-милк» 2013 г.

*А. М. Забаица*

Научный руководитель – Т. В. Букас, БФ БГЭУ (Бобруйск)

## МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Основная деятельность человека – это труд, который занимает, как минимум, треть взрослой самостоятельной жизни. Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, желания работать.

Существуют различные способы улучшения мотивации труда, но в большинстве случаев их объединяют в пять относительно самостоятельных направлений: материальное стимулирование, улучшение качества рабочей силы, совершенствование организации труда, вовлечение персонала в процесс управления, не денежное стимулирование.

Важной задачей любого руководителя является не только организация самого производственного процесса, но и обеспечение заинтересованности сотрудников в результатах своего труда. Проблема мотивации поведения человека занимала умы мыслителей всех времен. Всего насчитывается несколько десятков принципиально разных теорий мотивации.

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации. Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивами их проведения, а следовательно, и деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида Мак Клелланда.

Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Здесь говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К сторонникам этого подхода относят В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера, Дугласа Мак-Грегора, Уильяма Оучи.

Не существует такой мотивационной модели, которую нельзя подвергнуть критике, каждая из них имеет свои плюсы и минусы. Теории мотивации рассматривают идеальную ситуацию, в них не учитываются все нюансы человеческого поведения.

Любая система вознаграждения должна создавать у работников уверенность и чувство защищенности. Методы стимулирования труда персонала, предлагаемые для применения на предприятии, сводятся к следующему: