

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:

1. Система материального стимулирования может быть усовершенствована за счет введения дифференцированной сетки в зависимости от стажа работы сотрудника на предприятии, а также за счет выплаты выходного пособия работникам со стажем работы на предприятии не менее 10 лет. Это поможет закреплять кадры на предприятии.

2. Премирование сотрудников за реальные достижения. Стимулирование персонала за достижения, в частности, отчисление части фонда эконо- ленных за счет снижения себестоимости производимой продукции средств на оплату труда, а также возможность повышения заработной платы сотрудников за счет повышения производительности труда при естественном сокращении численности персонала, возможность совмещения должностей.

3. Система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования в качество рабочей силы.

4. *Основным направлением работы нематериального стимулирования* является усовершенствование бытовых условий для персонала, повышение комфорта на рабочем месте, внесение разнообразия в трудовую деятельность сотрудников, повышение общности сотрудников с предприятием.

Внедрение предложенных рекомендаций позволит повысить производи- тельность и качество труда работников.

В. И. Кулакова

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

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОЗИЦИИ ОБЛАСТЕЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПО ПОКАЗАТЕЛЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА 1 РУБЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В условиях формирования социально ориентированной рыночной эконо- мики особую актуальность приобретает работа над повышением производи- тельности труда. Анализ трудовых ресурсов Республики Беларусь показал, что численность экономически активного населения из года в год имеет тен- денцию снижения, что в первую очередь связано с демографической ситуа- цией по стране в целом.

Однако не стоит забывать о социальной политике, проводимой государ- ством и руководством организаций в отношении трудящихся. Производи- тельность труда в Беларуси зависит от эффективности использования тру- довых ресурсов как в отдельно взятом регионе, так и в каждой организации республики.

Анализируя производительность труда страны, целесообразно проведе- ние регионального анализа данного показателя. В ходе анализа было вы- явлено, что лидирующие позиции по производительности труда на одного занятого в экономике разделяют Минская область и г. Минск. Внимания за- служивает Могилевская область, которая, имея наименьшие показатели по объему ВРП и по численности населения, сумела все же достичь уровня производительности труда, равного 81,13 млн руб. Наименьшее значение