

ности прибыли и мировым тенденциям ее формирования. Определяющим ориентиром рыночной трансформации экономики должно стать не доминирование частной собственности, а сложное и эффективное взаимодействие субъектов хозяйствования в процессе деятельности, ориентированной на получение прибыли.

Литература

1. Череп, А. Структурування власного капіталу підприємств України / А. Череп, Н. Гулій // Наукові записки Тернопільського нац. пед. ун-ту ім. В. Гнатюка. — Сер.: Економіка. — № 20. — 2006. — С. 156.

2. Бланк, И.А. Управление прибылью / И.А. Бланк. — Киев: Ника-Центр, 1998. — 554 с.

Ю.С. Орлова
БГЭУ (Минск)

МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА ОАО «БЕЛАГРОПРОМБАНК» — МИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДИРЕКЦИЯ)

В современных условиях функционирования экономики роль личности работника приобретает все большую значимость. Именно кадровый потенциал в наибольшей степени влияет на эффективность организаций всех форм собственности и сфер деятельности. Применяемая на белорусских предприятиях система мотивации наемного труда часто не соответствует концептуальным положениям рыночной экономики. Она носит упрощенно-уравнительный характер, что в конечном счете не способствует полной реализации навыков работника, росту результативности его труда и повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

Целью работы является разработка инструментов повышения эффективности мотивации наемного труда в условиях трансформации экономики. Объектом исследования выступает персонал ОАО «Белагропромбанк — Минская Городская дирекция».

Изучение оплаты труда как доминирующего мотива трудовой деятельности показало, что политика банка в области заработной платы работников в последние годы была направлена на постепенное повышение ее уровня. В то же время индекс производительности труда отстает от индекса средней заработной платы, что свидетельствует об неэффективности использования фонда заработной платы.

Исходя из анализа средств фонда заработной платы, роль премирования как инструмента материального стимулирования возросла. Однако выявлены следующие недостатки в его организации:

- вознаграждение часто отождествляется с доплатой к заработной плате;
- приобретает регулярный и всеобщий характер;
- не опирается на результаты труда конкретного работника.

В данной связи проведено социологическое исследование для мониторинга мотивационного климата. По его результатам удовлетворенность у большинства сотрудников банка недостаточно высокая — 5,6 балла из 10. Степень же объективности и справедливости установленных по банку зарплат и умение руководителя структурного подразделения оценивать личный вклад работника в общие результаты работы банка при +/- размера премии оценили на 6,1 и 6,9 балла соответственно, для 71 % респондентов наиважнейшей мотивировкой являются деньги, 35 % — карьерный рост.

Следовательно, возникает необходимость внедрения грейдовой системы как новшества в мотивации персонала. Она предполагает изменение подхода к установлению базовой части оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, обеспечив большую обоснованность размера их должностных окладов; устраняет недостатки, присущие ранее действовавшей системе — сложная тарифная сетка не обеспечивала однозначного соответствия между уровнем оплаты труда, квалификацией и сложностью работ.

По нашим расчетам внедрение предложенных мер окажет положительное влияние на социально-экономическую деятельность филиала ОАО «Белагропромбанк — Минская городская дирекция».

Ю.Ю. Прусакова
БГЭУ (Минск)

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОИЗВОДСТВЕ КУКУРУЗЫ

Кукуруза как одна из наиболее потребляемых сельскохозяйственных культур в мире лидирует в мировом производстве и торговле зерновой продукцией, занимая более трети в ее общей структуре. А в связи с активным развитием отрасли альтернативного топлива (биоэтанола) в мировом масштабе перспектива увеличения ее производства выглядит достаточно оптимистично. Кукуруза принадлежит к числу важнейших зерновых культур и занимает третье место в мире по посевным площадям (около 132 млн га), уступая только пшенице и рису. В Беларуси посевная площадь по состоянию на 2009 г. — 831 га (из них куку-