

Таблица 3

Назначение газа	Норма расхода газа на 1 чел.		Число животных или птицы, обеспечивающих выход газа, соответствующее норме газопотребления на 1 чел.		
	Мкал	т.у.т.	КРС	свиньи	куры
Приготовление пищи (плита)	640	0,116	1,5	6	15
Приготовление пищи и горячее водоснабжение (плита, водонагреватель)	800	0,182	2	9	23

*Е.Н. Живицкая, канд. техн. наук, доцент  
И.Г. Голубицкая, студентка  
БГУИР (Минск)*

## РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ

В настоящее время во многих отраслях экономики существует острая нехватка высококвалифицированных специалистов, которую можно охарактеризовать как «кадровый голод». В этих условиях качественно выстроенная система развития сотрудников является важным элементом системы управления персоналом, особенно для быстрорастущих и динамично развивающихся компаний. В западном менеджменте для этого применяют разнообразные методы. Отечественные компании также стремятся использовать инновации при развитии персонала.

Разрабатывая действенную и эффективную систему развития сотрудников, большинство компаний забывают о продуманной системе мотивации, адаптированной для данной организации.

Существуют три системы мотивации: система прямой материальной мотивации, система косвенной материальной мотивации, система нематериальной мотивации. В настоящее время система нематериального стимулирования в отечественных компаниях недооценена. Однако на нее стоит обратить внимание, поскольку она является одним из компонентов эффективной системы мотивации персонала для обеспечения организации высококвалифицированными работниками и снижения текучести кадров.

Для разных сотрудников одинаковые стимулы имеют совершенно различную ценность. Актуальной проблемой является разработка та-

кой системы мотивации, которая позволит определять мотивационный профиль сотрудника и в соответствии с этим подбирать стимулы, наиболее ценные для него.

Предлагаемый инструментарий позволяет выявлять мотивационный тип сотрудника и выбирать наиболее подходящие для него стимулы и методы развития. В качестве модели была выбрана модель «Мотивация — стимул», предложенная В.И. Герчиковым. Согласно данной модели, каждый человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип. Условно доля мотивационного типа характеризуется от 0 (соответствующий характер мотивации полностью отсутствует) до 100 (человек описывается «чистым» мотивационным типом), и сумма всех чисел равна 100. Различают следующие пять типов мотивации: один тип избегательного класса — люмпенизированный и четыре достижительного класса — инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский. Понятийная модель «Мотивация—стимул» устанавливает связь между чистыми мотивационными типами и приемлемыми для них формами стимулирования.

Инструментарий выполнен в архитектуре клиент-сервер и для обеспечения более эффективной работы был реализован на языке Java с применением библиотек класса Swing. В качестве СУБД использовалось MySQL 5.0, доступ к данным осуществляется через Entity классы и JPAControllers с использованием Java Persistence API. Взаимодействие сервера приложений и клиента осуществляется при помощи архитектуры RMI.

При рациональном использовании инструментария значительно увеличивается эффективность применения мотивации и развития персонала в организации. Кроме того, такое решение облегчит работу сотрудников кадровых отделов, обеспечит хранение необходимой информации и систематизирует данные о мотивационных типах сотрудников.

*М.М. Жудро, ст. преподаватель  
БГСХА (Горки)*

## **АКТИВИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДОЛОГИИ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ В ПРОЦЕССЕ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АГРАРНОЙ ТЕХНИКИ**

Выполненные исследования позволяют констатировать необходимость использования в процессе анализа эффективности эксплуатации аграрной методологии конкурентных преимуществ, которая разрабатывает эффективные стратегии повышения конкурентоспособности функционирования организаций АПК. Согласно методологии конкурентных преимуществ, организации АПК призваны стремиться дости-