

Так, инновационная сквозная диверсификация рассматривается как способ экспансии капитала данных субъектов на новые рынки и отрасли с целью стабилизации и повышения эффективности, улучшения их экономического и финансового состояния, расширения институциональной сферы и форм деятельности, расширения и обновления круга внутренних и внешних агентов по экономической деятельности. Модели инновационной сквозной диверсификации определяются научно-техническим потенциалом страны, масштабами внутреннего рынка и возможностью завоевания позиций на внешних рынках.

Диверсификационный путь развития создает предпосылки для обеспечения более полного удовлетворения потребностей потребителей продукции промышленного предприятия, овладения большей долей рынка присоединения новых сегментов и последовательного расширения рыночных горизонтов. На ее базе удастся формировать конкурентные преимущества предприятий, повышать конкурентоспособность отдельных видов производств и направлений деятельности. Этот аспект инновационной сквозной диверсификации представляется крайне важным, т. к. кризис многих промышленных сфер спровоцировал чрезвычайную активность конкурентных процессов, дополняемых сужением рынков сбыта промышленных предприятий, снижением их ресурсных возможностей и преобразованием стратегических ориентиров – переходом от задач развития к задачам выживания. Вряд ли следует рассчитывать на снижение интенсивности конкуренции в ближайшей перспективе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Gort M. Diversification and Integration in American Industry: A Study by the National Bureau of Economic Research (Princeton: Princeton University Press, 1962), 241 p.
2. Silverberg G. On the Complex Dynamics of Technical Change and Economic Evolution // Journal of Scientific and Industrial Research. – 1992. – Vol. 51. – P. 151-156; Silverberg G., Verspagen B. Evolutionary Theorising on Economic Growth // Discussion Paper/ MERIT, Maastricht, 1995, August. – P. 1-20.

УДК 631.158:658.328(476)

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ АПК

Дегтяревич И. И., Бондарович Л. А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Разработка и применение эффективной системы мотивации труда в сельхозпредприятиях Республики Беларусь является в настоящее время одной из наиболее актуальных задач для экономической науки. В

связи с этим она всегда находилась и находится по сей день в поле зрения соответствующих ученых-экономистов, а также практических работников экономического профиля. В частности, в разное время ею занимались Борисенко А. О., Константинов С. А., Микулич А. В. и др. Их исследованиями установлено, что действующая система мотивации труда постоянно должна соответствовать имеющимся потребностям и нуждам задействованного в производственном процессе персонала.

Вместе с тем следует заметить, что она при этом также должна удовлетворять целому ряду соответствующих требований. К ним можно отнести следующие: а) соответствие начисленной суммы оплаты количеству и качеству затраченного труда; б) обеспечение установленной государством минимальной величины заработной платы; в) соблюдение установленной периодичности выплат в течение календарного времени года; г) материальная ответственность за недобросовестное выполнение трудовых обязанностей; д) простота и ясность понимания процедуры ее начисления для всего задействованного в производственном процессе персонала; е) выполнение стимулирующей роли для активизирования трудовой активности работников.

В условиях рыночной экономики заработная плата занимает особое место в действующей системе мотивации труда производственного персонала. Здесь, во-первых, она выступает в качестве главного источника доходов и средством повышения общего жизненного уровня работников и, во-вторых, способом материального стимулирования соответствующего роста экономической эффективности производства.

Однако исследования показывают, что не всегда стимулирование труда работников направлено на соответствующее повышение экономической эффективности производства. Чаще всего оно стимулирует только непосредственное увеличение объемов какой-то отдельно производимой продукции. К сожалению, данная ситуация весьма негативно отражается на общем финансовом состоянии сельскохозяйственных предприятий. Объясняется это тем, что, к примеру, увеличиваются объемы производства прироста живой массы КРС при низкой его экономической эффективности. В то же время это абсолютно неприемлемо в условиях эффективной рыночной экономики.

В этой связи считаем необходимым условием обеспечение обязательной взаимосвязи между оплатой труда таких работников и экономической эффективностью производимой ими продукции. Данная мера по совершенствованию мотивации труда даст возможность увязать доходы задействованных в производственном процессе работников с конечными результатами их деятельности, а также существенно повысить экономическую эффективность производства конкретной продукции.

Для практической реализации этого необходимо осуществлять премирование персонала на основе распределения прибыли сельхозпредприятия пропорционально фонду его заработной платы.

Таким образом, такой подход к совершенствованию системы мотивации позволит непосредственно повысить заинтересованность работников и прежде всего управленческого персонала в наращивании прибыли как основного финансового результата хозяйственной деятельности и основы расширенного воспроизводства сельхозпредприятия. Кроме того, в моральном плане это сформирует чувство причастности и вовлеченности его в процесс формирования консолидированной потребительской стоимости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Борисенко, А. О. Современные мотивации труда работников сельскохозяйственных организаций в новых условиях / А. О. Борисенко // Устойчивое развитие сельского хозяйства Беларуси в новых условиях: матер. 1X Межд. науч.-практ. конф., Минск, 20 сент. 2012 г. / Ин-т сист. исслед. в АПК НАН Беларуси; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск, 2013. – С. 23-27.
2. Бычек, И. И. Влияние мотивации труда на работу управленческого персонала предприятия / И. И. Бычек, И. И. Дегтяревич // Стратегическое управление человеческими ресурсами: сб. ст. по матер. Межд. науч.-практ. конф. / под ред. Т. М. Степанян. – Москва, Гродно, 20 февр. 2020 г. – Саратов: ООО «Амирит», 2020. – С. 91-98.
3. Константинов, С. А. Развитие форм и методов материального стимулирования в отечественной экономике / С. А. Константинов, П. В. Гуца // Проблемы экономики: сб. науч. тр. – Минск: Ин-т сист. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2013. Вып. 2 (17). – С. 72-78.
4. Микулич, А. В. Мотивационный механизм в АПК: монография / А. В. Микулич. – Минск: БГЭУ, 2001. – 206 с.

УДК 631.14:658.114.5:637.1(476.6)

МОЛОЧНАЯ ОТРАСЛЬ ХОЛДИНГА «ГРОДНОМЯСОМОЛПРОМ»

Дешко И. А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Среди различных форм кооперации в молочном производстве Гродненской области можно выделить холдинговую компанию «Гродномясомолпром».

ОАО «Управляющая компания холдинга «Гродномясомолпром» является коммерческой организацией, осуществляющей общее руководство, управление, координацию деятельности и представление интересов юридических лиц, входящих в холдинг (дочерних предприятий холдинга).