

При решении проблемы мотивации труда наибольшее распространение получили классификации по способу воздействия и способу удовлетворения потребностей. По способу удовлетворения потребностей мотивацию можно разделить на материальную, трудовую и статусную.

Материальная мотивация направлена на удовлетворение потребностей через материальные вознаграждения за количество и качество труда, трудовая – через достижение определенных результатов, статусная – посредством получения какого-либо статуса более высокого уровня (продвижение по службе, признание лидерства).

Как показали исследования, мотивация на разных уровнях развития общества и отдельного предприятия неодинакова. Так, на низком уровне развития экономических отношений приоритет отдается материальной мотивации. Она является важной функцией управления производительностью труда. Однако с удовлетворением материальных и трудовых потребностей у работника возникает потребность в признании его достижений, в уважении, т.е. в определении его статуса на предприятии.

В странах с рыночными условиями хозяйствования на первое место выступает статусная мотивация, где каждый сотрудник предприятия знает, как он может продвинуться по карьерной лестнице, за какой период времени он может этого достичь.

Следовательно, сегодня на предприятиях республики должна проводиться открытая кадровая политика, чтобы каждый сотрудник имел представление о том, как и куда ему стремиться.

УДК 331:316.62

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ КАК РЕЗЕРВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ**

**Дегтяревич Ир.И., Дегтяревич Н.А.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Преобразование всех сторон жизни общества в рыночных условиях хозяйствования в решающей степени зависит от активизации человеческого фактора, более полного и эффективного использования трудового потенциала каждого работника, соединения личных и общественных интересов. В настоящее время производится реструктуризация всего хозяйствующего механизма. Он должен стать более гибким, направленным на большую самостоятельность коллективов предприятий в решении производственных вопросов.

Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда социально-психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников помогает руководителю формировать коллектив с едиными целями и задачами. В итоге, как показывает практика, успех деятельности руководителя на 15 % зависит от его профессиональных знаний и на 85 % – от умения работать с людьми.

Для повышения эффективности трудовой деятельности работников важно изучать не только межличностные отношения в коллективе, но также и психологический климат. Под психологическим климатом понимается культура взаимоотношений, та атмосфера, которая сложилась в коллективе в процессе трудовой деятельности. Коэффициент психологического климата определяется путем анализа ответов членов коллектива на ряд вопросов, характеризующих сложившиеся отношения между членами коллектива. После каждого вопроса анкеты приводится пять вариантов ответов, и каждый вариант оценивается баллами от 1 до 5. Номер варианта ответа соответствует его балльной оценке.

Как показывают исследования, в тех коллективах, где коэффициент психологического климата находится в диапазоне от 0,66 до 1,0, взаимоотношения хорошие либо очень хорошие, а производственные показатели их работы значительно выше, чем в других коллективах.

УДК:631.162:657.47 (476.6)

## **КОНЦЕПЦИЯ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ** **Адашкевич С.П.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»  
г. Гродно, Республика Беларусь

Актуальность управления затратами была обозначена еще в 2002 году, когда А.Г. Лукашенко в ежегодном Послании к Парламенту назвал задачу роста конкурентоспособности белорусской экономики «...прежде всего за счет снижения издержек».

Целью данной работы является представление относительно новой даже для зарубежных стран, но хорошо зарекомендовавшей себя в Японии системы таргет-костинг (target costing) на примере одного из птицеводческих предприятий Гродненской области. Основа target costing – точная информация о затратах с обязательным выделением постоянных и переменных затрат. В общем виде target costing сводится к тому, что сначала определяется возможная цена реализации, а затем с учетом желаемой рентабельности рассчитываются максимально допустимые затраты. Создается как минимум два центра ответственности. Перед мар-