

Руководители современных промышленных организаций осознают, что нужно разрабатывать действенную систему материального стимулирования.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Савина, С. В. Проблема дифференциации регионов по уровню и качеству жизни в области доходов и занятости населения / С. В. Савина // Мотивация и оплата труда. – 2020. – № 2. – С. 122-131.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabochey-sily/operativnye-dannye/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov/v-oktyabre-2020-g/>. – Дата доступа: 12.01.2021.
3. Гуревич, А. М. Системы поощрения и нематериального стимулирования сотрудников небольших российских компаний / А. М. Гуревич // Мотивация и оплата труда. – 2005. – № 1. – С. 26-33.

УДК 331.101.3

## ЭФФЕКТИВНАЯ МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

**Тихоновская Ю. О.**

УО «Полесский государственный университет»

г. Пинск, Республика Беларусь

Традиционный подход – оклад плюс стабильная премия сегодня не могут служить стимулом к повышению эффективности. Оплата труда является мотивирующим фактором, когда работники убеждены в наличии устойчивой связи между зарплатой и производительностью труда. К настоящему времени сложилось множество теорий мотивации и стимулирования труда работников предприятий.

В таблице последовательно по году создания представлены основные из них.

Таблица – Основные теории мотивации и стимулирования труда работников организаций

Год создания	Автор	Теория
1	2	3
1911	Ф. В. Тейлор	Теория научного управления
1953	Б. Ф. Скиннер	Теория усиления
1954	А. Г. Маслоу	Иерархия (пирамида) потребностей
1957	Д. Макгрегор	Теория Х и Теория Y
1963	Дж. С. Адамс	Теория справедливости
1964	В. Г. Врум	Теория ожиданий

Продолжение таблицы

1	2	3
1972	К. П. Алдафер	Теория потребностей и принцип разочарования-регрессии
1981	В. Г. Оучи	Теория Z
1985	Д. К. Макклелланд	Теория приобретенных потребностей
1990	И. А. Локки и Г. П. Лэтхем	Теория установления уели
2003	Ф. И. Герберг	Теория двух факторов

*Примечание – Источник: [1]*

Данные теории можно разделить на 4 группы по объектам основного внимания.

1. Потребности работников: иерархия (пирамида) потребностей; теория потребностей и принцип разочарования-регрессии; теория приобретенных потребностей; теория двух факторов.

2. Внешние факторы: теория усиления.

3. Внутренние факторы: теория справедливости; теория ожиданий; теория установления цели.

4. Управленческие аспекты: теория научного управления; теория X и теория Y; теория Z [1].

Руководители организаций принимают во внимание большинство аспектов, на которых базируются теории. На основе рассмотренных теорий разработано множество моделей мотивации и стимулирования труда работников предприятий, которые менеджеры могут использовать.

Сегодня особенно актуальны исследования в области результативного управления. Результативное управление – система, ориентированная на конечный результат [2]. Данная система учитывает интересы каждого сотрудника, обеспечивает свободу труда и развития, мотивацию и стимулирование каждого сотрудника.

Изучив работы зарубежных авторов, можно говорить о том, что лишь 10 % поведения определяется типом личности, 90 % зависит от обстановки, сложившейся в организации.

Личная мотивация в рамках результативного управления: внутреннее вознаграждение; правильное распределение работы; доверие начальству.

Один из эффективных вариантов контроля – аттестация раз в год. Она помогает усилить мотивацию, создать комфортные условия труда, улучшить коммуникацию и объективно ранжировать сотрудников по результативности.

Благодаря рейтингу можно оценить вклад сотрудника в общий результат. Наиболее эффективно использовать четырехуровневую шкалу, где отсутствует негативная оценка: 1) чрезвычайно эффектив-

ный; 2) эффективный; 3) развивающийся; 4) удовлетворяющий базовым требованиям [2].

Ранжирование сотрудников дает возможность объективно оценить вклад каждого работника в общий результат и определить соответствующее вознаграждение.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Mitrofanova I.V., Korsakova I.V., Ponomareva A.S., Kalinicheva I.D. (2019) Motivatsiya i stimulirovaniye truda: evolyutsiya kontseptual'no-metodologicheskikh podkhodov [Motivation and stimulation of labor: the evolution of conceptual and methodological approaches]. *Ekonomika:vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (1A), pp. 436-451.
2. Армстронг, М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии / М. Армстронг, А. Бэрон; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблицер, 2012. – С. 238-245.

УДК 330.46

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Труханенко Ю. С.**

РНУП «Институт системных исследований в АПК Национальной академии наук Беларуси»

г. Минск, Республика Беларусь

Обобщение и сравнительный анализ существующих подходов к определению сущности нематериальных активов (далее – НМА) позволили выделить ряд важнейших характеристик, присущих данным объектам: отсутствие материально-вещественной формы (либо ее второстепенная значимость); возможность идентификации (определения сущности и границ объекта) и коммерциализации (отделения от имущества коммерческой организации) без ущерба производственным и экономическим процессам; способность приносить экономические выгоды как путем прямого влияния на результаты деятельности предприятия, так и опосредованно [2, 3].

Среди специфических сложностей управления нематериальными активами в промышленных предприятиях выделены:

- сложности капитализации (вовлечения в хозяйственный оборот) нематериальных объектов, связанные с их невещественной формой. Согласно действующему законодательству, в Республике Беларусь [1]