

**СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
СПК «МАЛОБЕРЕСТОВИЦКИЙ ЭЛИТХОЗ»  
БЕРЕСТОВИЦКОГО РАЙОНА И МЕРОПРИЯТИЯ  
ПО ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ**

**Чернов А. С.**

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

Мотивация является одной из основных функций современного менеджмента, направленной на повышение эффективности труда персонала организации [2].

Хотя проблема мотивации всегда занимала центральное место в управлении персоналом, ее научное и практическое решение и сегодня не соответствует требованиям времени. Это объясняется не только сложностью самого процесса мотивации, но и непрерывными изменениями, которые со временем происходят с человеком, с производством и управлением. Мотивация персонала на каждом конкретном предприятии требует своего, во многом специфичного подхода к работникам, поскольку именно люди являются главным стратегическим ресурсом организации и во многом определяют эффективность ее деятельности [1, 3].

Таким образом, целью данного исследования является анализ мотивации труда работников СПК «Малоберестовицкий элитхоз» и разработка путей ее совершенствования.

Исследование проводилось путем опроса работников при помощи индивидуальных анкет с использованием случайной бесповторной выборки. В ходе исследования было опрошено 20 работников – 10 специалистов и 10 рабочих. Респондентам предлагалось ответить на вопросы, связанные с мотивацией и стимулированием труда.

При ответе на вопрос о видах применяемых мотиваций, респонденты в основном упоминали о различных разновидностях материальных стимулов (6 специалистов и 7 рабочих), к которым, в частности, относили премии, выплаты и др. материальные поощрения. Разумеется, были упомянуты и социальные мотивы (дополнительные отпускные дни, грамоты за выслугу лет и др.) – (3 специалиста и 2 рабочих), а также мотивы безопасности (гарантия занятости) – (1 специалист и 1 рабочий).

Между тем в полной мере удовлетворены проводимой системой мотиваций в СПК «Малоберестовицкий элитхоз» лишь 2 специалиста и 1 рабочий, 5 специалистов и 4 рабочих высказали свое частичное одобрение, а 3 специалиста и 5 рабочих посчитали проводимую мотиваци-

онную политику скорее неудовлетворительной. Соответственно, вопрос об оценке по 10-балльной шкале применяемой системы мотивации получил довольно средние результаты. К примеру, наибольшее количество опрошенных (4 специалиста и 3 рабочих) оценили внедренную в организации систему мотиваций на «5» баллов и 3 специалиста и 4 рабочих – на «6» баллов. Наивысшим баллом, поставленным респондентами, было «8» из десяти возможных (1 специалист).

Вопрос о наиболее предпочитаемых респондентами видах мотивации к трудовой деятельности дал следующие результаты: 6 специалистов и 8 рабочих предпочли материальные стимулы, 2 специалиста и 1 рабочий посчитали, что в наибольшей степени их мотивирует карьера. Социальные стимулы и стимулы безопасности выбрали, соответственно, 1 специалист и 1 рабочий. Потребность в самовыражении упомянул лишь один специалист.

Таким образом, действующая в СПК «Малоберестовицкий элитхоз» система мотивации (особенно материальной) по большей части не устраивает персонал организации и требует корректировочных изменений и дополнений.

В соответствии с результатами анализа можно выделить основные направления совершенствования мотивации труда работников СПК «Малоберестовицкий элитхоз»:

1. Ввести весовые коэффициенты премирования по результатам труда, что позволит связать увеличение заработной платы каждого работника с качеством его труда и конечными результатами деятельности хозяйства.

2. Предоставить в аренду свободные площади кооператива. Часть прибыли от аренды направлять в фонд материального стимулирования работников.

3. Беречь ценные кадры в лице опытных сотрудников старшего возраста, организовать передачу их опыта молодежи. Кроме того, молодых работников отправлять на курсы обучения и повышения квалификации.

4. Ввести новые виды нематериальной мотивации: культурно-развлекательные и спортивные мероприятия, корпоративные праздники и т. д.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Акулинина, Ю. Е. Особенности мотивации труда / Ю. Е. Акулинина, О. В. Пацук // Приоритетные научные направления: от теории к практике. – 2015. – № 15. – С. 102-105.
2. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанов. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 524 с.
3. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации : учеб. пособие / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КноРус, 2007. – 416 с.