

фикации и приведения ее в соответствие современным потребностям сельскохозяйственных предприятий. Например, при оценке уровня интенсивности земледелия используются такие показатели, как энергооснащенность (размер энергетических мощностей в л.с. на 100 га угодий) и объем тракторных работ в условных гектарах, выполняемых в расчете на единицу площади. Однако современная сельскохозяйственная техника работает более интенсивно не только за счет мощностей, но и внедрения информационных технологий. В качестве примера возьмем технологию точного земледелия, которая применяется в сельском хозяйстве многих стран, в том числе внедряется в Беларуси. При этом используется сельскохозяйственная техника, управляемая бортовым компьютером; приборы точного позиционирования на местности; технические системы, выявляющие неоднородность поля; системы автоматического учета урожая; системы точного управляемого дозирования вносимых веществ; компьютерные программы для отображения и анализа данных.

Таким образом, требуется научно-теоретическое исследование методов и критериев оценки интенсификации и разработка комплексных (интегральных) показателей и экономико-математических методов для анализа и оценки интенсификации сельскохозяйственного производства.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Аганбегян, А. Г. Пути повышения эффективности народного хозяйства / А. Г. Аганбегян, Н. Н. Коновалов, Д. Д. Москвин; Отв. ред. А. Г. Аганбегян, Д. Д. Москвин. – М.: Наука, 1987. – 318 с.
2. Гальчина, О. Н. Теория экономического анализа / О. Н. Гальчина, Т. А. Пожидаева. – М.: Дашков и К, 2009. – 236 с.
3. Лещиловский, П. В. Экономика предприятий агропромышленного комплекса / П. В. Лещиловский [и др.]. – Минск: УМЦ, 2005. – 340 с.

УДК 631.152:658.012.3(476)

### **ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Никитина Н. В., Баркова Н. Г.**

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

Для успешного функционирования любой организации необходимо, чтобы было выполнено важнейшее условие – обеспечена личная заинтересованность каждого работника в труде и высоких его резуль-

татах, поэтому определение доминирующих факторов удовлетворенности и неудовлетворенности своим трудом и последующая разработка мероприятий, направленных на их корректировку, следует признать актуальной задачей.

Цель исследования заключалась в определении структуры мотивации работников КУПП «Маньковичи» Столинского района в разрезе возрастных и должностных групп.

Исследование структуры и степени удовлетворения основными и мотивирующими потребностями работников показало, что КУПП «Маньковичи» обладает высоким ресурсным потенциалом: 48% опрошенных работников удовлетворяют основные потребности в пище, одежде, жилье, отдыхе за счет основного заработка. Уверенность, социальную защищенность и безопасность в будущем ощущают 76% работников предприятия; 63% – удовлетворены внешней оценкой труда. При этом 73% рабочих считают, что оплата труда связана с конечными результатами. Действующая система премирования устраивает 69% опрошенных; 71% устраивают нормы выработки и круг должностных обязанностей, 57% имеют второй источник дохода (личное подсобное хозяйство) (таблица).

Таблица – Удельный вес респондентов, положительно ответивших на вопросы о мотивации труда (по возрастному признаку), %

Вопросы	До 34 лет	35-55 лет	56 лет и больше	Итого
Количество опрошенных, чел.	87	87	10	184
Удовлетворяете ли Вы за счет заработной платы потребности в пище, одежде, отдыхе, жилье?	38	57	60	48
Только в пище, одежде?	3	0	10	2
Удовлетворены ли Ваши потребности в успехе, уважении, власти?	57	63	50	60
Только потребности в успехе и уважении?	3	10	40	8
Только потребности в уважении?	0	4	0	2
Существует ли у Вас другой источник дохода?	40	69	90	57
Дает ли Вам работа социальную защищенность, безопасность и уверенность в будущем?	72	78	80	76
Справедливы ли доведенные нормы выработки или круг должностных обязанностей?	64	75	100	71
Связанна ли оплата с конечными результатами Вашего труда?	62	80	100	73
Устраивает ли Вас действующая в хозяйстве система премирования?	54	80	100	69

В отличие от высокоразвитых стран, где на первый план выходит удовлетворение моральных (духовных) потребностей, т. к. основные (материальные) в большей части населения уже удовлетворены, в большинстве сельскохозяйственных предприятий республики эта проблема еще не решена.

Анализ результатов исследования в разрезе профессий позволил выявить «узкие места» в мотивации по группам работников. За счет заработной платы основные и мотивирующие потребности в основном удовлетворяют специалисты (71%), механизаторы (60%), плохо – служащие (22%) и рабочие перерабатывающего предприятия (29%). Недостаток в обучении и повышении квалификации ощущают 46% механизаторов, 43% животноводов, 60% разнорабочих и 53% рабочих промышленности. 55% разнорабочих, 47% рабочих промышленности, 43% животноводов считают, что администрация не оценивает их работу по заслугам. Специалисты наиболее заинтересованы в продвижении по службе (86%), животноводы – только 29%. Как считают опрошенные, наиболее тесно с конечными результатами оплата труда и система премирования связана у животноводов, механизаторов, специалистов, строителей, в меньшей степени – у рабочих перерабатывающего предприятия, разнорабочих. В принятии управленческих решений активно участвуют 86% животноводов, 81% специалистов, 38% механизаторов, менее активны 22% служащих, 26% рабочих промышленности.

Таким образом, знание структуры и степени удовлетворения потребностей персонала позволяет разработать эффективные методы мотивации труда, включающие систему внутрихозяйственных экономических отношений, материального и морального стимулирования.

УДК 631.152:658.012.3(476)

## **НЕЙТРАЛИЗАЦИЯ ХРОНОФАГОВ КАК СПОСОБ ЭФФЕКТИВНОГО ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА**

**Никитина Н. В., Баркова Н. Г.**

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

Наиболее значимым личным ресурсом руководителя любой сферы деятельности является его время. Поэтому важно выстроить четкую систему тайм-менеджмента и нейтрализовать хронофаги.

Хронофаги – один из популярных терминов тайм-менеджмента (хронос – время, фаг – поглощать, пожирать). Как синонимы используются термины «поглотитель времени», «пожиратель времени».