

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».