

развития экспорта. В то же время технико-технологический уровень производства, состояние основных фондов требует существенного обновления. Однако при условии привлечения финансирования из внешних и внутренних источников Украина имеет все возможности для внедрения импортозамещающих производств, в частности, хлебных смесей, продуктов глубокой переработки молока, пшеницы, кукурузы, картофеля. Следовательно, один из важных приоритетов развития страны – увеличение экспортного потенциала за счет продовольственной продукции глубокой переработки.

ЛИТЕРАТУРА

1. WITS. 2016. World Integrated Trade Solution. Washington, DC: World Bank, available at : <http://wits.worldbank.org/default.aspx>.
2. Официальный сайт Государственной службы статистики Украины. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

УДК 631.158:658.328

МОТИВАЦИОННЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ СЛУЖАЩИХ: АКТУАЛЬНОСТЬ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА

Козлов А. А., Высокоморный В. И.

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

Развитие рыночных отношений невозможно без выработки эффективного механизма мотивации и стимулирования труда. В настоящее время перед руководством стоит задача совершенствования всех форм и методов воздействия на труд как фактор производства, его стимулирования, превращения труда в средство удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей, что определяет актуальность проделанной работы.

В качестве объекта исследования выступил управленческий персонал рядового хозяйства ОАО «Черлена» Мостовского района Гродненской области.

Для определения эффективности мотивации служащих и степени значения мотивационных факторов, способствующих повышению эффективности их труда, была использована адаптированная опросная анкета Ф. Герцберга [1].

Состав респондентов подбирался в первую очередь пропорционально их принадлежности к определенной сфере деятельности, далее обращалось внимание на принадлежность сотрудника к той или иной категории служащих. Также при отборе сделана попытка учесть рас-

пределение служащих по возрасту (стажу работы), уровню образования и гендерному признаку.

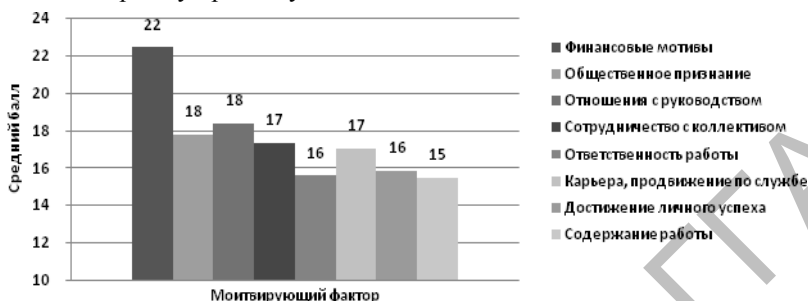


Рисунок – Результаты анкетирования служащих ОАО «Черлена»

Результаты обобщенного опроса свидетельствуют о доминировании среди «гигиенических» факторов финансовых мотивов – 22 балла. Наравне с весом общественного признания заслуг работника оказалась важность нормальных отношений с руководством, которым было отдано по 18 баллов. Сотрудничество в коллективе (социально-психологический климат), по мнению опрошенных, не является в современном обществе столь значимым мотивирующим фактором, хотя и незначительно уступают предыдущим по рангу (17 баллов).

Анализ внутренних мотиваторов проявил равные доли ответственности к работе и стремления к достижению личного успеха (16 баллов). Удовлетворенность содержанием работы находится на последнем месте, но с относительно небольшим отставанием (15 баллов), а возможность карьерного роста – на первом (17 единиц).

Основной недостаток современных систем стимулирования высокопроизводительного труда заключается в том, что они зачастую увязаны только с материальным вознаграждением, без должного учета других мотивирующих факторов, а также не ориентированы на индивидуальные запросы работников.

При построении действенной системы мотивации, по нашему мнению, следует учитывать выявленные отличительные особенности каждой из градируемых групп. Так, среди внутренних мотиваторов для руководителей наиболее важным является достижение личного успеха (18 баллов), для специалистов – карьерный рост (18 баллов).

Из гигиенических факторов финансовые мотивы для женщин более важны, нежели для мужчин (24 и 21 балл соответственно), однако, последние больше внимания обращают на взаимоотношения с вышестоящим руководством. Мужчины также в качестве наиболее значимых внутренних достижений считают личный успех (18 баллов), а

женщины в равной степени отдают предпочтение карьере и характеру (содержанию) выполняемых работ (17 баллов).

Сотрудники, имеющие среднее специальное образование, более мотивированы уровнем оплаты труда (23 балла), но на второе место ставят его общественное признание (19 баллов). Управленцы с высшим образованием из внешних факторов, помимо материальной составляющей выделяют отношения с начальством (18 баллов). Кроме того, вторые достаточно высоко мотивированы возможностью роста по служебной лестнице (19 баллов), в то время как выпускников техникумов (колледжей) больше интересует достижение личного успеха (17 баллов).

Молодые сотрудники (средний возраст – 29 лет) в качестве второго (после оплаты труда) гигиенического фактора выделяют сотрудничество с коллективом (20 баллов), а их старшие коллеги (средний возраст – 53 года) – общественное признание (21 балл). Что касается внутренней мотивации, то в качестве приоритета первые отмечают возможность карьерного роста (20 баллов), вторые – достижение личного успеха (17 баллов).

Таким образом, применяя индивидуальный подход к каждому отдельному работнику, уделяя пристальное внимание на не требующие дополнительных материальных затрат мотивы, можно повысить производительность труда управленческого персонала, что, несомненно, отразится на экономическом благополучии любой организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мотивационный тест Герцберга. – Режим доступа: <http://fb.ru/article/281108/motivatsionnyiy-test-gertsberga>. – Дата доступа: 15.09.2018.

УДК: 633.491:657.478.8(476.6)

АНАЛИЗ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОИЗВОДСТВА КАРТОФЕЛЯ В ХОЗЯЙСТВАХ ГРОДНЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Козлов А. А., Высокоморный В. И.

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

Себестоимость продукции является важнейшим показателем экономической эффективности сельскохозяйственного производства. В нем синтезируются все стороны хозяйственной деятельности, аккумулируются результаты использования всех производственных ресурсов.