

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ПО МАТЕРИАЛАМ ЗАО «АМКОДОР-ПИНСК»

Тихоновская Ю. О., Тихомирова А. С.

УО «Полесский государственный университет»

г. Пинск, Республика Беларусь

В условиях глобализации менеджмента мотивационные аспекты являются наиболее важными в системе кадровой политики фирмы. Кадровый потенциал формируется с учетом мотивации персонала для обеспечения оптимума фирмы. Целью кадровой мотивации является получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности фирмы [1].

Актуальность данной темы заключается в том, что путь к осуществлению эффективной деятельности фирмы лежит через понимание человеческой (кадровой) мотивации.

В условиях рыночной экономики возросла роль личности работника [2]. Для мотивации и стимулирования персонала организации сегодня используют материальные и нематериальные методы вознаграждения. Ниже рассмотрим один из векторов материальных методов – заработную плату работников.

В таблице 1 представлена информация о численности работников и фонде заработной платы за 2018-2020 гг.

Таблица 1 – Фонд заработной платы работников

Наименование показателя	Единица измерения	2018 г	2019 г	2020 г
ФЗР списочного и несписочного состава и внешних совместителей	тыс. руб.	4156,6	4265,4	4303,5
В т. ч. внешних совместителей	тыс. руб.	6,8	6,4	4,7
В т. ч. несписочного состава, включая граждан, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам	тыс. руб.	16,4	16,9	21,4
Среднемесячная заработная плата	руб.	830,0	843,7	848,7

Примечание – Источник: на основе данных отчетности ЗАО «Амкодор-Пинск»

В 2018-2020 гг. номинальная заработная плата по г. Пинску составила 840,4; 842,9; 845,2 руб. соответственно. Компания стимулирует персонал высокой в данном виде экономической деятельностью.

Для того чтобы провести анализ структуры кадров и фонда заработной платы, необходимо оценить динамику изменения исследуемых показателей в абсолютных и относительных значениях [4].

Таблица 2 – Динамика фонда заработной платы работников

Наименование показателя	Единица измерения	2019 г. к 2018 г.	2020 г. к 2019 г.	2020 г. к 2018 г.
ФЗР списочного и несписочного состава и внешних совместителей	тыс. руб.	108,8	38,1	146,9
	%	102,6	100,9	103,5
В т. ч. внешних совместителей	тыс. руб.	-0,4	-1,7	-2,1
	%	94,1	73,4	69,1
В т.ч.: несписочного состава, включая граждан, выполнявших работу по гражданско- правовым договорам	тыс. руб.	0,5	4,5	5,0
	%	103,0	126,6	130,5
Среднемесячная заработная плата	руб.	13,7	5,0	18,7
	%	101,7	100,6	102,3

Примечание – Источник: на основе данных отчетности предприятия

Таким образом, согласно проведенному анализу среднесписочная численность работников без учета внешних совместителей и граждан, которые выполняют работу по гражданско-правовым договорам, ежегодно имеет тенденцию к увеличению. Сумма затраченных средств на внешнее совместительство работников ежегодно снижается, а на несписочный состав – увеличивается. За счет вышеописанных изменений фонд заработной платы увеличивается ежегодно. Таким образом, среднемесячная заработная плата работников увеличивается.

Можно сделать вывод о том, что в компании эффективно распределяются средства между работниками, поскольку сотрудники ЗАО «Амкодор-Пинск» имеют тенденцию к увеличению заработной платы, а также увеличивая количество работы собственными силами, тем самым снижая затраты компании на оплату труда внешних совместителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Практическое применение теорий мотивации в менеджменте / Сибирина Т. Ф. [и др.]. – Ачинск, 2016.
2. Закирьянова, Л. Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л. Р. Закирьянова, К. П. Стожко // Молодежь и наука. – 2016. – № 10. – С. 15.
3. Яковенко, С. Н. Экономический анализ: учеб.-практ. пособие / С. Н. Яковенко, Н. В. Смолякова. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2017. – С. 179.

УДК 347

ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ПРОРЫВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Хатеневич Т. Г.

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

Республика Беларусь с момента приобретения независимости стремится к успешному экономическому росту. Такая политика позволяет обеспечивать неуклонный рост благосостояния и повышение качества жизни граждан, защиту их материальных, социальных и культурных интересов. Однако современные вызовы, связанные с обострением межгосударственной конкуренции, определили условием эффективного движения развития экономики инновационные преобразования.

Государственное регулирование инновационной деятельности осуществляется в форме подготовки и реализации программ инновационного развития, организации прогнозирования технологического развития, осуществления технического нормирования и стандартизации. Государство ответственно за выбор очень небольшого числа основных прорывных направлений, на которых будут сконцентрированы материальные ресурсы, выделенные на развитие научных приоритетов. К таким приоритетам в настоящее время наряду с развитием информационного общества, электронного государства и цифровой экономики отнесен искусственный интеллект и робототехника [1].

В обозримом будущем в Республике Беларусь ожидаем рост количества инновационных разработок, которые связаны с технологиями искусственного интеллекта. Правовую основу дальнейшего устойчивого инновационного развития закладывают утвержденные в 2021 г. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021-2025 гг. [2], определяющая перспективы современной экоси-