

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ КСУП «ЛУКИ-АГРО»)

Пирожникова Т. В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Мотивация управленческого персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями мотивации.

Системы мотивации персонала основаны на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от общей системы управления и особенностей деятельности данного предприятия. Проведенный анализ хозяйственной деятельности КСУП «Луки-Агро» Кореличского района позволяет сделать следующие выводы. Хозяйство располагает необходимыми земельными ресурсами (5463 га сельхозугодий и 3359 га пашни), трудовыми ресурсами (264 чел. работников основной деятельности), основными средствами (в 2018 г. на сумму 31362 тыс. руб.). В 2018 г. предприятие сработало с уровнем рентабельности 18,9%, в т. ч. по растениеводству – 34,3%, по животноводству – 16,2%. По ряду показателей эффективности деятельности за 2014-2018 гг. произошло снижение, в частности сокращение численности работников.

За 2014-2018 гг. произошли значительные изменения в составе и структуре работников управления: численность руководителей возросла на 6,3%, а специалистов – сократилась на 5,1%. Удельный вес руководителей снизился на 5,8 п. п., а специалистов – на 20,2 п. п. Самый высокий удельный вес в возрастной структуре работников управления имеют работники в возрасте от 41 до 50 лет (около 40-42,5%), а в структуре по образованию – работники с высшим образованием (около 42,5-47,3%).

В 2018 г. общая численность работников на предприятии составила 296 человек, в 2017 г. – 315 человек. Уменьшение количественного состава за последний год составило 19 человек, что,

в свою очередь, свидетельствует о существенной текучести кадров на предприятии. За исследуемый период наблюдается снижение численности работников ежегодно в среднем на 20%.

Основными причинами текучести кадров на предприятии являются отсутствие системы управления карьерой, нет возможности карьерного роста, работники не всегда могут реализоваться как профессионалы.

Анализ системы мотивации работников управления в хозяйстве показал, что на предприятии используются различные материальные и нематериальные стимулы, а также принято Положение по оплате труда КСУП «Луки-Агро».

Размер заработной платы служащих в КСУП «Луки-Агро» увеличился за 2014-2018 гг. на 22,4%, в т. ч. руководителей – на 31%, специалистов – на 40%. Уровень заработной платы в КСУП «Луки-Агро» выше уровня заработной платы по отрасли сельского хозяйства, однако наблюдается также негативная динамика снижения удельного веса среднемесячной заработной платы служащих КСУП «Луки-Агро» в республиканских показателях: по республике в целом – на 30,7 п. п., по Гродненской области – на 13,6 п. п., по сельскому хозяйству – на 33,4 п. п.

Оценка уровня мотивации работников управления показала, что удовлетворенность трудом и системой мотивации работников управления КСУП «Луки-Агро» находится на уровне выше среднего (обобщающий показатель степени удовлетворенности трудом равен 2,45). Только один фактор имеет высокий уровень удовлетворенности – психологическая атмосфера в коллективе.

В результате анализа был выявлен ряд недостатков в системе мотивации работников управленческого аппарата:

- заработная плата растет медленными темпами;
- отсутствуют система управления карьерой, эффективная система мотивации карьерного роста работников управления и их самореализации;
- практически отсутствует система оценки личного вклада работника управления.

С целью повышения уровня мотивации труда персонала в КСУП «Луки-Агро» были разработаны следующие рекомендации:

1) внести изменения в действующую систему компенсации и мотивации в виде внедрения в хозяйстве системы грейдинга, в основе которой сосредоточена оценка относительной ценности должности на предприятии и создание иерархии должностей с соответствующими окладами. Производственно-экономический расчет

экономической эффективности предложенных мероприятий может обеспечить рост производительности труда в хозяйстве на 15% (выход реализованной продукции на 1 работника управления – на 30,6 тыс. руб.), рост зарплатоотдачи – на 1,09 руб. (на 5,2%) и снижение зарплатоемкости продукции на 0,003 руб. (на 6,3%).

2) карьерный рост персонала предприятия, на наш взгляд, позволит КСУП «Луки-Агро» Кореличского района уменьшить текучесть кадров, что благоприятно скажется на результатах деятельности предприятия.

Применение предложенных направлений совершенствования труда работников, на наш взгляд, позволит КСУП «Луки-Агро» Кореличского района уменьшить текучесть кадров, что благоприятно скажется на результатах деятельности предприятия.

УДК 338.3

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Попов А. И.

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»
г. Тамбов, Российская Федерация

Обеспечение продовольственной безопасности во многом определяется конкурентоспособностью сельскохозяйственных предприятий, их готовностью к инновационному обновлению и внедрению передовых технологий [1]. Цифровизация экономики предопределяет необходимость широкого использования цифровых технологий как при создании новой продукции, так и при ее выпуске и управлении всем производственным процессом. Особую значимость имеет готовность персонала предприятий АПК использовать цифровые технологии в профессиональной деятельности при сохранении ее творческого характера и при соблюдении правовых норм [2].

Основными компонентами инновационного потенциала сельскохозяйственных предприятий являются:

- финансовая устойчивость, платежеспособность и состояние материально-технических фондов;
- используемые технологии и их соответствие текущему уровню развития науки и техники;