

ризующие рост либо падение объемов реализации данных групп товаров. Данный факт обусловлен фактической себестоимостью производства и конъюнктурой цен на рынках стран – импортеров этих продуктов (уровня индикативной цены), тем самым предприятия производители самостоятельно регулировали «видовой ассортимент» экспортируемой продукции, отдавая предпочтение такой группе товаров, как «Сыры и творог». Рост по данной группе на протяжении всего временного лага был положительным и к концу 2010 г. составил 195% от уровня аналогичного периода 2005 г. Важно понимать, что основной рост, почти в два раза, в данной группе товаров приходится на сыры сычужные, которые в большинстве своем экспортировались в Россию.

Анализ экспортной деятельности за первое полугодие 2011 г. также показывает значительный рост молока и молочной продукции по отношению к аналогичному периоду 2010 г., который составил порядка 106%. Традиционно для нашего рынка, данный рост приходится на продажу продукции нашей «соседке» – Российской Федерации.

Таким образом, несмотря на сложности в экономическом отношении, 2011 год для Республики Беларусь и отечественных молокоперерабатывающих предприятий в отношении экспортных поставок, был довольно таки успешным. Учитывая цели и задачи, поставленные для решения по итогам пятилетки к 2015 г. в данной области, можно с уверенностью говорить об экспортной направленности данной отрасли хозяйствования. Остается надеяться на благоприятные и неизменные условия на мировом рынке молока, которые позволят оставаться Республике Беларусь одним из основных поставщиком продуктов молочной группы в Российскую Федерацию.

УДК 331.101(476)

## **РАЗГРАНИЧЕНИЕ ПОНЯТИЙ «МОТИВАЦИЯ» И «СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА»**

**Константинов С.А., Гуца П.В.**

УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»  
г. Горки, Республика Беларусь

Проблема стимулирования и мотивации труда имеет особую значимость для повышения эффективности экономики Республики Беларусь на современном этапе развития. Однако в экономической науке существуяют неоднозначные толкования этих понятий.

Впервые термин «мотивация» употребил в своей статье «О четвероюм корне закона достаточного основания» А. Шопенгауер. [1, р. 47].

Сегодня этот термин понимается разными учёными неоднозначно. Мотив (от лат. *movere* – приводить в движение, толкать, и от франц. *motif* – побуждение) – это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения [2]. Для осознания мотива требуется внутренняя работа [3]. Мотив – это побудительный повод к действию. К определённому действию человека побуждает многое: потребности, интересы, стимулы, цели, идеи, ценности и т. д. [4, с. 93].

В науке встречается широкое использование понятия «мотив». Сторонники такой трактовки относят к мотивам потребности, влечения, интересы, ценности. Некоторые учёные используют термин «мотив» для обозначения лишь сознательных побуждений.

Для экономики важен механизм мотивации и стимулирования трудовой активности. Человеческую деятельность может определять множество мотивов. Существует множество явлений, процессов и предметов, которые обладают мотивационным эффектом, которые сами по себе достаточно сложные и могут воздействовать на человека комплексно. Следует различать понятие «мотив» в узком и широком смысле.

В узком смысле мотив – это внутреннее психическое состояние человека, побуждающее его к действию.

В широком смысле мотив – это не только внутреннее психическое состояние человека, но и вся мотивационная среда, которая представляет собой конкретные внешние обстоятельства, в которых находится человек.

Мотивы как побуждения к деятельности связаны с удовлетворением потребностей человека.

Потребности – это наиболее абстрактное понятие в ряду движущих сил и явлений, которые приводят человека к трудовой деятельности. Потребность вызывает у человека мысленный образ того блага, которое могло бы её удовлетворить и тем самым толкает человека к созданию и поиску его. Следовательно, потребность выступает объективным основанием действия.

В результате осознания потребностей появляется интерес как двигатель деятельности людей. Именно интерес в конкретных обстоятельствах формирует мотив и побуждает человека к непосредственным действиям.

Таким образом, мотив в данной логической схеме выступает в качестве внутреннего побудителя человека к непосредственному трудовому действию.

С понятием «мотивация» тесно связан термин «стимулирование». Они тесно взаимосвязаны и переплетены, но стимулирование принципиально отличается от мотивирования, и суть его состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Стимулы – это внешние обстоятельства, которые имеют значимость для человека. Стимулы воздействуют на мотивационную среду.

Под стимулированием понимаются формы, методы и средства привлечения и побуждения людей к труду, повышения их трудовой активности и заинтересованности [5, с. 408-409].

Стимулирование относится к методам опосредованной мотивации, отличающихся влиянием на ситуацию, в которой находится работник. В практике управления в современных условиях одним из распространённых видов является материальное стимулирование, роль которого исключительно велика. Под материальным стимулированием понимают совокупность разрабатываемых управленческими структурами средств и мер по увязке результатов производственной деятельности и вознаграждения работников, направленных на достижение высоких конечных результатов, на основе использования материальных интересов: личных, коллективных и общественных.

В свою очередь, среди факторов эффективности сельскохозяйственного производства материальное стимулирование и социальные условия труда оказывают определяющее влияние на активизацию личностного фактора человеческой деятельности.

Внешние побуждения к труду, или стимулы, можно классифицировать по-разному. Представляется целесообразным рассматривать организационно-управленческие, социально-экономические и морально-психологические принципы стимулирования труда.

Необходимо отметить, что в условиях стран с переходной экономикой работников сельского хозяйства больше всего интересует заработная плата. Поэтому основной составляющей материального стимулирования для работников является именно она. Существует множество вариантов форм оплаты труда. Экономисты придерживаются различных точек зрения относительно их применения в условиях сельскохозяйственного производства.

Чтобы поддержать у работника стремление не только сохранить, но и приумножить достигнутые результаты, в системе материального стимулирования важная роль отводится выплате премий. Система пре-

мирования должна быть построена так, чтобы в ней были увязаны размеры стимулирующих выплат (премий) и конкретные результаты деятельности работника и организации в целом.

Таким образом, осознанные потребности есть интерес, который в конкретных обстоятельствах формирует мотив. Мотив – это внутреннее психическое состояние человека, побуждающее его к непосредственному действию. Мотив формируется в рамках конкретных обстоятельств, образующих мотивационную среду. Стимулы как внешние обстоятельства воздействуют на мотивационную среду и, таким образом, в конечном счёте, на мотив.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Schopenhauer, A. Ueber die vierfache wurzel des satzes vom zureichenden grunde / A. Schopenhauer. – Leipzig: F.A.Brockhaus, 1864. – 151 p.
2. Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной и организационной деятельности: словарь / Б.А.Душков, А.В.Королев, Б.А.Смирнов; под ред. Б.А.Душкова. – М.: Академический Проект, 2005. – 848 с.
3. Мотивация // Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>. – Дата доступа : 10.12.2011.
4. Лутохина, Э.А. Трудовая активность и заработная плата : науч.-метод. пособие по экон. дисц. / Э.А.Лутохина; под ред. Г.П.Никитенко. – Минск : Наука і тэхніка, 1992. – 199 с.
5. Экономическая Энциклопедия. Политическая экономия: В 4-х т. / Гл. ред. А.М.Румянцев. – Т.2. – М.: Советская Энциклопедия, 1973. – 560 с.

УДК 338.436.33

### **ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФУНКЦИЙ КОББА-ДУГЛАСА**

**Короткевич С.В.**

УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»  
г. Горки, Республика Беларусь

Поиски оптимальных решений в экономике зачастую сводятся к нахождению величины влияния факторных признаков на результативные показатели. Результат процесса производства складывается под влиянием многочисленных факторов. Их качественный состав в каждом конкретном случае позволяет установить, какие именно факторы влияют на результат производства. При этом количественная оценка характера и степени такого влияния выступает непосредственной целью построения самой функциональной зависимости. Поэтому одним из ключевых этапов при экономико-математическом анализе является построение и исследование производственных функций.