

именно это требует новых методических подходов к формированию системы управления мотивацией персонала в условиях инновационного развития железнодорожного транспорта, с помощью которой можно было бы формировать трудовые коллективы с высоким уровнем квалификации и производительности труда.

В формировании новой системы управления мотивацией работников важное место должно отводиться методам нематериального (морального) характера. Именно моральная мотивация зачастую имеет большее значение, чем материальная, и при этом не требует крупных финансовых затрат.

Известно, что профессиональный труд играет важную роль в жизни каждого человека, позволяя удовлетворять не только биологические, но и социальные потребности, которые присущи ему как существу социальному. Так, например, в трудовых отношениях работник стремится производить хорошее впечатление на окружающих, устанавливать хорошие отношения с коллегами, самоутверждаться, развиваться, оказывать влияние на других людей или иметь уверенность в завтрашнем дне.

Таким образом, в рамках нематериальной мотивации можно выделить следующие составляющие: организационную культуру, корпоративную культуру, моральные мотивы, свободное время, обучение.

В целом, разработка и практическое применение новой системы управления мотивацией на предприятиях железнодорожного транспорта позволит привлекать новых высококвалифицированных специалистов, способных управлять малыми и большими коллективами, выработать у сотрудников чувство гордости за объединение, в котором они работают, а, следовательно, эффективно, получая удовлетворение от труда, работать.

Список использованных источников

1. Алексеева, Н. П. Психологические аспекты мотивации оперативного персонала железнодорожного транспорта / Н. П. Алексеева, Е. А. Щигорева // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. – 2007. – № 18. – С. 275–281.
2. Грачев, Д. Г. Мотивационная система эффективности труда персонала в области железнодорожного транспорта / Д. Г. Грачева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2012. – № 4. – С. 267–270.
3. Дулесова, В. А. Методический подход к оценке эффективности системы управления мотивацией персонала в условиях инновационного развития предприятий железнодорожного транспорта / В. А. Дулесова // Журнал университета водных коммуникаций. – 2011. – № 4. – С. 166–172.

УДК 331.2

АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ОАО «СЕЛЕКЦИОННО-ГИБРИДНЫЙ ЦЕНТР «ЗАПАДНЫЙ»

Никитина Н.В., ст. преп., Баркова Н.Г., ст. преп.

Гродненский государственный аграрный университет,

г. Гродно, Республика Беларусь

Реферат. В материалах рассмотрены актуальные аспекты мотивации труда персонала на примере ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» Брестского района Брестской области.

Ключевые слова: мотивация персонала, заработная плата, выплаты стимулирующего характера.

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала, что позволяет повысить общую результативность деятельности предприятия. Но для эффективного функционирования любой организации необходимо, чтобы было выполнено одно важное условие – обеспечено использование каждого работника во всем многообразии проявления психофизиологического и мотивационного потенциалов.

Актуальные аспекты мотивации персонала были изучены на примере ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» Брестского района Брестской области. Это крупное многоотраслевое сельскохозяйственное предприятие. Основное направление в специализации – промышленно-племенное свиноводство. В хозяйстве имеется комплекс по выращиванию свиней на 67210 тыс. голов. Производство мяса в год составляет 17440 тыс. тонн. Среднесуточный привес свиней составил 574 грамма.

На предприятии семь молочно-товарных ферм и пять ферм по откорму крупного рогатого скота (КРС). Общая численность поголовья КРС на 1 января 2017 года составляла 8312 голов, в том числе 2700 голов коров дойного стада. Валовой надой молока составлял 19806 тонны. Реализовано молока государству 18719 тонн, получено 1853 тыс. руб. прибыли.

За предприятием закреплено 15294 га земли, 56 % приходится на пашню. Количество работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, составляло 1080 человек, из которых 20,3 % приходилось на служащих. Из числа постоянных работников, занятых в сельскохозяйственном производстве 78,5 % приходилось на работников животноводства, что обусловлено специализацией деятельности ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный».

Комплекс по производству свинины имеет закрытый цикл производства. Его характерная особенность – высокая степень механизации трудоёмких процессов, что сокращает долю тяжелого ручного труда и может расцениваться как гигиенический фактор в системе мотивации работников.

Существенной проблемой в области управления производством является значительное опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что приводит к снижению стимулирующей силы заработной платы. Система оплаты должна создавать у персонала чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечивать процесс восстановления работников. Именно на таких условиях выстраивается система оплаты труда в ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный».

В основе формирования оклада для оплаты труда в ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» положена 23-разрядная тарифная сетка, данные которой корректируются с учетом изменения минимальной заработной платы в Республике Беларусь. Выплата заработной платы производится два раза в месяц в предусмотренные сроки: аванс не позднее 23–26 числа каждого месяца, окончательный расчет за месяц – не позднее 9–14 числа последующего месяца.

На предприятии используются сдельно-премиальная, повременно-премиальная и аккордно-премиальная формы оплаты труда.

На предприятии установлена тарифная ставка I разряда. Для высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах применяются месячные оклады исходя из тарифной ставки I разряда и коэффициента 2,4.

На предприятии регулярно выплачивается 13-я заработная плата с применением повышающих коэффициентов в зависимости от стажа работы в ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный». Кроме того, установлены доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам: при массовой уборке урожая для работников, занятых на этих работах – до 100 %; при оплате труда работников за полученную продукцию при расчете расценок за продукцию – до 100 %; при высоком качестве продукции – до 100 %; при высоком качестве работ и досрочном их выполнении – до 100 %; в зависимости от сроков службы техники – до 20 %; за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – 30–50 % тарифной ставки; за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – до 100 %; за работу в ночное время – 40 % за каждый час работы в ночное время. Также начисляются надбавки за классность трактористам-машинистам, водителям, а также доплата бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы. Молодые специалисты, прибывшие к месту работы по распределению, дополнительно получают в течение первых двух лет доплату к их заработной плате в размере одной тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для работников бюджетной сферы.

В ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» также имеют место вознаграждения, дополнительные компенсации, гарантии: надбавка за непрерывный стаж работы в коллективе при стаже от 1 года; при достижении 50-летнего возраста; за продолжительную и безупречную работу на предприятии; уходящим на пенсию по возрасту; многодетным семьям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 16 лет; в связи со свадьбой работника;

на заготовку овощей осенью; на случай смерти работника предприятие полностью берет затраты на себя на погребение; в случае смерти близких родственников.

Выплаты стимулирующего характера имеют большое значение и составляют значительный удельный вес в структуре фонда оплаты труда работников ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный». Так, в 2016 г. выплаты стимулирующего характера составили 27,2 % от фонда оплаты труда, что на 2,4 % меньше, чем в 2014 г., хотя в денежном эквиваленте размер увеличился на 16,6 тыс. руб. Все это связано с усложнившимся в 2016 году экономическим положением предприятия (табл. 1).

Таблица 1 – Структура оплаты труда в ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный»

Наименование показателя	2014 г.		2015 г.		2016 г.		Отклонение, +/-	
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Фонд заработной платы работников - всего	8390,1	100	9322,8	100	9183	100	+ 792,9	x
в том числе:								
– заработная плата за выполненную работу и отработанное время	4210	50,2	4938,1	52,9	5144	56,0	+ 934	+ 5,8
– выплаты стимулирующего характера	2482,4	29,6	2899,7	31,1	2499	27,2	+ 16,6	- 2,4
– выплаты компенсирующего характера	1109,4	13,2	792,6	8,5	797	8,7	- 312,4	- 4,5
– оплата за неотработанное время	536,3	6,4	635,2	6,8	680	7,4	+ 143,7	+ 1,0
– другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы	52	0,6	57,2	0,6	63	0,7	+ 11	0,0

В структуре стимулирующих выплат работникам ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» в 2016 г. 37,7 % составляли выплаты за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученую степень, выслугу лет, стаж работы и другие доплаты и надбавки, положительно влияющие на уровень качества труда персонала, а на премии и вознаграждения, начисляемые ежемесячно и ежеквартально, приходилось 52,5 %.

Работникам, проработавшим в ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» полный год, предоставляется беспроцентная ссуда на срок до года в связи со свадьбой работника или его детей, в связи с лечением работника или членов его семьи.

Также ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» выделяет сельхозтехнику для обработки приусадебных участков, перевозки грузов с освобождением от оплаты или 50 % оплатой за ее использование. В период напряженных сельскохозяйственных работ организует горячее питание работников, непосредственно занятых на этих работах. Выдает путевки для отдыха детей с 10 % оплатой их стоимости и возмещает 100 % затрат работникам на проезд в пригородном транспорте до места работы. Женщинам при рождении ребенка выплачивает единовременное пособие. Оказывает материальную помощь к профессиональным праздникам. Все эти выплаты производятся за счет средств фонда потребления.

Кроме этого, на предприятии систематически вручают грамоты за отличную работу и высокие показатели труда. О высокой эффективности действующей системы стимулирования в анализируемом хозяйстве свидетельствуют высокие показатели качества продукции, а соответственно, и выручки от реализации продукции.

Управление качеством труда в ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» не ограничивается материальным стимулированием работников. В последние годы все большее внимание уделяется планам социального развития персонала, которые являются необходимой частью планов экономического развития сельскохозяйственных предприятий. Основными разделами плана социального развития являются:

1. Профессионально-квалификационная и социальная структура кадров: разрабатываются вопросы обеспеченности предприятия работниками с указанием их возраста, профессии, квалификации; отмечается, какие кадры и где должны быть подготовлены.

2. Улучшение условий труда и охрана здоровья: предусматриваются меры по совершенствованию форм организации труда, регламентации рабочего дня, по оздоровлению условий, повышению культуры труда и по его охране.

3. Рост материального благосостояния, улучшение жилищных и бытовых условий: развитие общественного питания, расширение сферы обслуживания, развитие торговли, строительство учреждений образования, медицины и культуры и т. д.

В ОАО «Селекционно-гибридный центр «Западный» многое делается для социально-экономического развития хозяйства, однако хозяйство не имеет детально проработанных планов развития с полным расчетом всех необходимых средств и ресурсов для воссоздания требуемой социальной и производственной инфраструктуры.

2.3 Экономика

УДК 33:316.4

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИЙ

Андрянова О.М., ст. преп., Троян Н.В., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. В статье рассмотрены зарубежные и отечественные подходы к оценке эффективности инноваций.

Ключевые слова: эффективность инноваций, инновационные проекты, STAR, IRR.

Внедрение инноваций все больше рассматривается отечественными организациями как единственный способ повышения конкурентоспособности организации на рынке и поддержания высоких темпов развития компании. Этот процесс связан с получением различных видов полезного эффекта. Так, экономическим эффектом может являться увеличение продаж, рост производительности труда, увеличение фондоотдачи; научно-технологическим – показатели новизны, простоты применимости, компактности; финансовым – чистый приведенный доход, срок окупаемости; ресурсным – ресурсоёмкость; социальным эффектом может быть количество новых рабочих мест, подготовка кадров, улучшение условий труда; экологическим может быть энергоемкость, сроки полезного использования и многое другое.

Однако, полученный эффект еще не говорит нам о том, что внедрение инноваций было эффективным, ведь для того чтобы оценить эффективность полученный эффект необходимо соизмерить с затратами, направленными на его достижение. Соответственно возникает необходимость в оценке эффективности инноваций.

Проведенный анализ литературных источников показал, что в настоящий момент времени ученое сообщество не разграничивает понятия «эффективность инноваций» и «эффективность инновационного проекта». Соответственно, все подходы, которые применяются для оценки инноваций, основаны на оценке инновационных проектов. Таким образом, эффективность инноваций приравнивается к эффективности инновационных проектов.

Большинство исследователей методику оценки основывают на оценке эффективности инвестиционных проектов. На наш взгляд, данные показатели не отражают специфические особенности инноваций, не учитывают фактор неточности исходных данных и высокую неопределенность инновационной деятельности. К тому же доходность многих инноваций имеет отсроченный характер. Например, управленческие инновации приносят экономическую выгоду в большом временном разрыве по отношению к периоду вложения