

ремонт на 2,0 %. Экономия от внедрения данного мероприятия в ГЛХУ «Жлобинский лесхоз» составит 5,7 тыс. руб.

Для сокращения периода оборачиваемости оборотных средств для лесхоза можно порекомендовать использовать метод «спонтанного финансирования». Сущность метода заключается в предоставлении скидки покупателю при условии оплаты в течение короткого срока. Привлекательность метода для покупателя заключается в том, что покупателю становится выгоднее взять кредит и приобрести товар. В этом случае процент банковского кредита будет ниже, чем скидка с цены (цена отказа от скидки) предлагаемой услуги.

Предполагается, что 75 % клиентов воспользуются возможностью получить скидку. В связи с этим период погашения покупательской задолженности уменьшится, а оборачиваемость дебиторской задолженности увеличится с 8 до 36,5 оборотов. Экономический эффект составит 37,0 тыс. руб. В результате проведения всех мероприятий в ГЛХУ «Жлобинский лесхоз» увеличение прибыли составит 347,0 тыс. руб. и уже, как следствие, увеличение рентабельности с 29,45 % до 34,72 %. Наибольшее влияние на увеличение прибыли и рентабельности окажет внедрение системы машин: рубильной машины Амкодор-2904 и автопоезда щеповоза МАЗ 5516А8-345+МАЗ 856102-5010 и приобретение дополнительной единицы сортиментовоза МАЗ-6312С9 с трехосным прицепом МАЗ-892630-010 и гидравлическим манипулятором VM10L74.

УДК 331.101.3

Студ. Е.С. Сулакадзе
Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина
(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ

Основным драйвером инновационного экономического роста является трудовая мотивация, которая должна способствовать поддержанию конкурентоспособности страны в современной глобальной экономике и ее инклюзивному развитию.

С целью лучшего использования трудового потенциала работников могут использоваться различные инструменты мотивационного характера [1]. Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные, которые в комплексе представляет собой систему мотивации трудовых ресурсов предприятия, главной целью которой является обеспечение качественного и производительного труда

работников, привлечение и удержание наиболее талантливых специалистов, раскрытие личностного потенциала сотрудников.

Соотношение их на различных предприятиях значительно отличается. В большинстве компаний Западной Европы доля материального вознаграждения постепенно снижается, а доля нематериальных стимулов увеличивается. Между тем для значительного числа работников белорусских предприятий и фирм характерно увеличение доли в доходах материального вознаграждения. Совокупность организационно-экономических и морально-психологических методов и инструментов трудовой мотивации работников раскрыта в таблице 1.

Таблица 1 – Инструментарий трудовой мотивации работников [1]

Инструменты	Содержание инструментов
1	2
<i>Организационно-экономические методы</i>	
Вознаграждение	1. Регламент всех выплат, льгот и привилегий, которые выплачиваются в соответствии с компенсационной политикой предприятия. Уровень вознаграждения должен создавать достаточную мотивацию для результативной работы персонала, позволяя привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов.
	2. Внедрение программы долгосрочной мотивации ключевых работников путем текущего премирования по итогам работы за месяц; единовременные поощрительные выплаты работникам, мотивирующие за оперативное и качественное выполнение заданий, особо срочных поручений; единовременная материальная помощь социальной направленности на различные цели.
Профессиональное развитие работников	Предприятие устанавливает требуемый уровень квалификации и компетентности работников, обеспечивает их подготовку или переподготовку, гарантирует, что работники осведомлены об их вкладе в достижение целей предприятия. Это воспитывает у работников стремление к самосовершенствованию и профессиональному росту.
Формирование и поддержание квалификационного уровня работников	1. Поддержание взаимосвязи с внешними источниками привлечения квалифицированных кадров. 2. Планирование деловой карьеры сотрудников в соответствии со стратегией предприятия и формирование кадрового резерва. 3. Создание и ведение информационного банка данных о высококвалифицированных кадрах. 4. Поиск источников финансирования формирования и развития квалификационно-компетентного уровня работников.
Совершенствование условий труда работников	1. Нормирование и тарификация трудового процесса. 2. Совершенствование показателей и методик оценки результатов трудовой деятельности. 3. Вовлечение высококвалифицированных и компетентных специалистов в управление предприятием.

Продолжение таблицы

<i>Морально-психологические методы</i>	
Создание условий социальной защищенности персонала, формирование благоприятного социально-психологического климата, позитивного имиджа и т.п.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бесплатное медицинское обслуживание работников по договорам добровольного медицинского страхования. 2. Система частичной компенсации затрат на питание. 3. Поощрительные выплаты: к юбилейным датам; по итогам работы за отчетный период; к отпуску. 4. Проведение торжественных мероприятий, социальная помощь и т.п. 5. Социально-психологическая диагностика персонала. 6. Поддержание благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе. 7. Применение различных форм морального поощрения работников, направленных на установление и поддержку их статусности на предприятии.

Основным мотивирующим фактором трудового процесса на сегодня является заработная плата. Взаимосвязь между получаемым материальным вознаграждением и достигнутыми результатами является мощным стимулом к более производительному труду. Итогом роста трудовой мотивации являются рост удовлетворенности трудом, благоприятный психологический климат в коллективе, развитие работников, повышение производительности труда, уменьшение текучести кадров и т.п. Производительность труда косвенно характеризует уровень трудовой мотивации. В последние годы в Республике Беларусь данный показатель имеет слабую, но положительную динамику. Данные производительности труда в Республике Беларусь за 2016–2019 гг. представлены в таблице. Среднегодовой темп прироста производительности труда не превышает 2 %, что меньше среднемирового значения (около 3 %). Это указывает на недостаточность трудовой мотивации и инновационной активности работников для поддержания конкурентоспособности национальной экономики.

Таблица 2 – Производительность труда в Республике Беларусь [3]

Производительность труда	2016	2017	2018	2019
в сопоставимых ценах (2015 = 100%)	99,5	103,2	106,8	108,3
предыдущий год = 100%	99,5	103,7	103,5	101,4

Для формирования высокой трудовой мотивации для каждого конкретного сотрудника необходимо выстраивать отдельную систему мотивации с учетом его личных качеств, наличия определенных ресурсов на предприятии и стиля руководства. Наиболее успешным является использование способов мотивации и стимулирования труда в совокупности, как материальных, так и нематериальных. Данный подход при грамотной его реализации в состоянии обеспечить мощ-

ный импульс инновационного развития национальной экономики и ускоренного экономического роста на основе повышения результативности труда.

Между тем в национальной экономике Беларуси развитие экономических методов стимулирования труда работников получило более широкое распространение в отличие от неэкономических. Происходит преувеличение значения заработной платы как основного или единственного мотивирующего фактора. В этой связи значение нематериальных стимулов на современных предприятиях должно расти, что без значительных финансовых затрат будет способствовать повышению производительности труда на белорусских предприятиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Яковлева Е. В. Экономика труда / Е. В. Яковлева, Е. П. Зуйкова; Омск: Креативная экономика, 2018. – С. 3–10.
2. Колот, А. М. Мотивация персонала: учебник / А. М. Колот. – М.: высшая школа, 2014. – 337 с.
3. Официальный сайт Национального статистического комитета РБ [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnayastatistka/publications/izdania/public_compilation/index_16711/html – Дата доступа: 03.04.2021.

УДК 331.103.3

Студ. В.А. Сучко

Науч. рук. ст. преп. А.Н. Кривоблоцкий

(кафедра экономика и управление на предприятиях, БГТУ)

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ПРОМЫШЛЕННО-РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Рабочее время – это время, которое человек затрачивает на оплачиваемую работу. Неоплачиваемый труд, например, работа по дому или уход за детьми или домашними животными, не считаются частью рабочей недели.

В европейских странах, согласно директиве Европарламента и Европейского совета от 2003 года «О некоторых аспектах организации рабочего времени», средняя продолжительность рабочего времени не должна превышать 48 часов в неделю, включая сверхурочные. Однако многие страны вводят свои ограничения [1].

Так, в Австрии максимальная длительность рабочего дня и рабочей недели установлена на уровне 8 и 50 часов соответственно. В среднем по стране рабочая неделя составляет 41 час. С 2018 года действует гибкая система организации трудового дня, в соответствии с