

На территории Брестской области создана Свободная экономическая зона «Брест», являющаяся одной из шести Свободных экономических зон. По состоянию на начало 2019 года в СЭЗ «Брест» было зарегистрировано 75 резидентов, в том числе 47 с участием иностранного капитала. Общий объем инвестиций, с момента образования, составил приблизительно 1,5 миллиардов долларов. За 2018 год география экспорта включила 70 стран мира, а субъекты хозяйствования СЭЗ экспортировали товаров на сумму 700 млн долларов.

Для региона характерна развитая телекоммуникационная система, разветвленная сеть автомобильных дорог, а также водная артерия Западный Буг.

Перспективными направлениями привлечения инвестиций в СЭЗ «Брест» являются производство энергосберегающих топливных насосов и систем, электроники для автомобильной промышленности, бесшовных тонкостенных труб, энергосберегающих отопительных систем, биогазовых установок, косметики, каркасных домов, резиново-технических изделий и уплотнителей, а также производство энергосберегающих компактных люминесцентных ламп и светорассеивателей. Для Бреста и для Брестской области в целом сотрудничество, в рамках Еврорегиона «Буг», экономически выгодно, так как это позволяет приобретать новые рынки сбыта продукции, тем самым устанавливать новые экономические связи с украинскими и польскими предприятиями, создавать совместные фирмы и производства, приобретать новые технологии, увеличивать количество рабочих мест, а также привлекать иностранных инвесторов [4].

Таким образом, на развитие региональной экономики в трансграничных структурах, в частности в Еврорегионе «Буг», влияет комплекс факторов, в котором особое место занимают выгодное географическое расположение, внешняя и приграничная торговля, а также привлечение инвестиций.

#### **Список цитированных источников**

1. Трансграничное объединение «Еврорегион «Буг» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://brest-region.gov.by/index.php/ekonomika/prigranichnoe-sotrudnichestvo/123-transgranichnoe-ob-edinenie-evroregion-bug> – Дата доступа: 07.05.2019.

2. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> – Дата доступа: 09.05.2019.

3. Еврорегионы Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.beleuroregion.by/ru/new-ru/belarus-i-polsha-v-2018-godu-dostigli-samogo-vysokogo-za-8-let-tovarooborota/> – Дата доступа: 08.05.2019.

4. Свободная экономическая зона «Брест» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fezbrest.com> – Дата доступа: 08.05.2019.

УДК 331.108.53

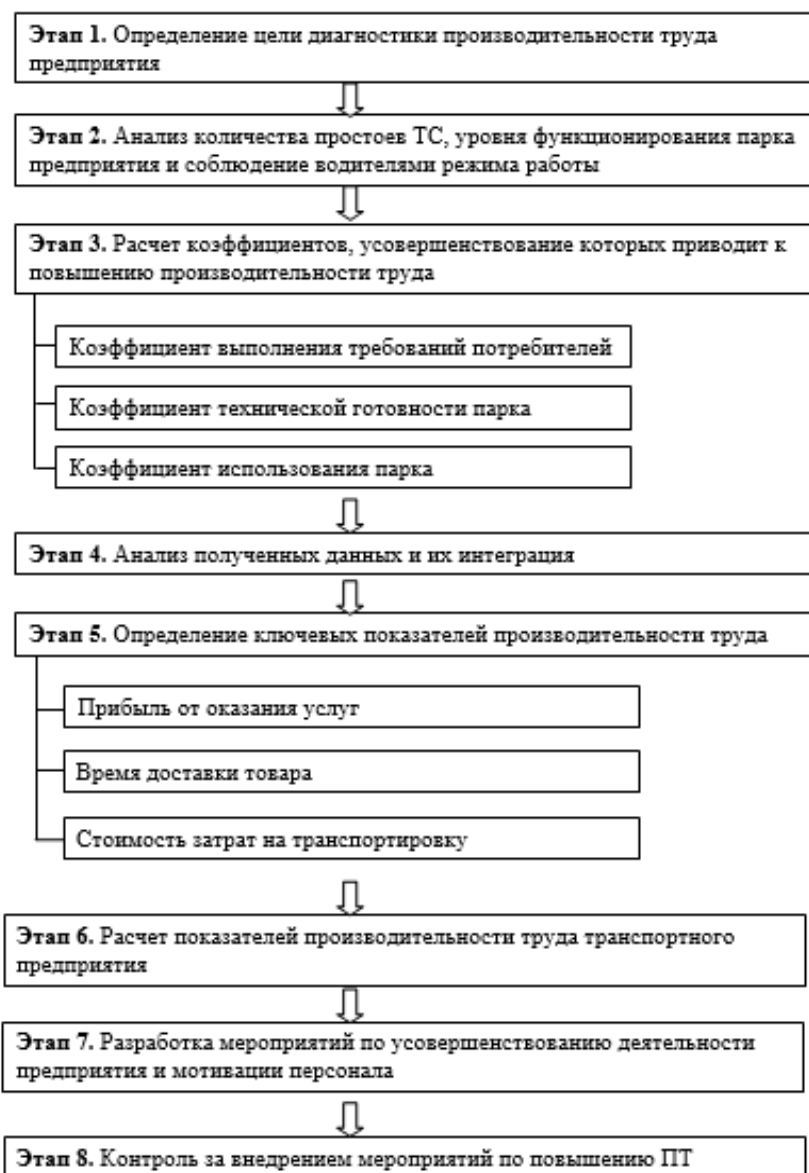
*Казарян К. А.*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Зазерская В. В.*

### **МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Целью мотивации является создание условий, «наталкивающих» работников к выполнению своих обязанностей с максимально эффективным результатом.

Проанализировав деятельность предприятия и поставленные задачи, можно сформировать этапы диагностики и повышения производительности труда на примере транспортного предприятия (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Этапы диагностики и повышения производительности труда**

Технические факторы - это количественный состав основных фондов и их структура. Поэтому по данной схеме можно сделать вывод, что усовершенствование фондов предприятия, машин для перевозки грузов, условий для продуктивной работы сотрудников в конечном итоге может благоприятно повлиять на повышение производительности труда.

Одним из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирования, является стимулирование. Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю.

Материально стимулирование может представлять собой премирование работников за превышение нормы выполненной работы или за снижение

нормы времени на работу, а также за другие успехи в его профессиональной деятельности. Для расчета премии мы берем среднемесячную заработную плату за 2016 год.

После этого устанавливаются нормы по различным показателям, и в случае отклонения от нормы в сторону повышения эффективности труда, определяется коэффициент, характеризующий размер отклонения: чем больше разница, тем выше коэффициент и наоборот.

И далее рассчитываем премию. Назначаем определенную сумму на премирование и в зависимости от коэффициента каждого работника выплачиваем денежное вознаграждение. На примере таблицы 1:

Таблица 1 – Индексы и коэффициенты премии

Индекс (показатель выполненного плана)	Коэффициент премии (переменной части вознаграждения)
Ниже 70%	0
70-80%	0,6
80-89%	0,7
90-95%	0,8
96-98%	0,9
99-101%	1
102-105%	1,3
106-109%	1,4
Выше 110%	1,5

Составим таблицу эффективности повышения производительности труда путем внедрения **материального стимулирования** и рассмотрим несколько возможных вариантов (таблица 2). По данным отчета по труду среднемесячная заработная плата составляет 752,4 руб.

Таблица 2 – Начисление премии сотрудникам в организации

Номер сотрудника	Оклад, руб.	% выполненных работ	Коэф-т выполнения работ	Размер дополнительных начислений	З/п
Сотрудник 1	650	105	1,3	+195	845
Сотрудник 2	800	98	0,9	-80	720
Сотрудник 3	775	100	1	0	775
Сотрудник 4	690	110	1,5	+345	1035
Сотрудник 5	785	90	0,8	-157	628

Данная методика расчет премий является достаточно жесточенной, однако очень эффективной. *Сотрудник 1* незначительно перевыполнил норму работы, однако увеличил свою заработную плату почти на 200 рублей. Эти деньги компенсировали *Сотрудник 2* и *Сотрудник 5* – за невыполнение ежемесячной нормы работы, труд сотрудников был оценен меньше по размеру с их окладом. Введение такой системы материального стимулирования эффективнее влияет на персонал, чем полноценное премирование, так как, чтобы достичь максимальных результатов эффективности труда на предприятии, не допускается выполнение работ ниже нормы, что в свою очередь на примере фирмы стимулирует сотрудников как минимум выполнять 100% объем работ, а некоторых случаях – выше нормы.

Таким образом, материальное стимулирование способствует повышению трудовой мотивации и, как следствие, совершенствованию профессиональных навыков.