

метаболического дисбаланса, что должно благоприятно влиять на функциональную активность лимфоцитов.

Литература:

1. Шейбак, В.М. Аминокислоты и иммунная система / В.М Шейбак, М.В. Горецкая, М.: Издательство «Пальмир», 2010. – 356 с.
2. Haretskaya, M. V. Monoclonal Antibodies to Tumor Necrosis Factor alpha Influence Metabolic Activity in Lymphocytes under Conditions of Chronic Ethanol Consumption/ M. V. Haretskaya, V. M. Sheibak// Biomedical Chemistry. - 2014, - Vol. 8, No. 1, P. 47–52.

## **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОСНОВА МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ**

**Карпук Е.М.**

Гродненский государственный медицинский университет, Беларусь  
Кафедра социально-гуманитарных наук  
Научный руководитель – старший преподаватель Рындова О.Н.

**Актуальность.** Мотивация труда – это совокупность мотивов и стимулов, побуждающих работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. Ряд исследований показал, что трудовая активность человека возрастает на 38% при улучшении материальной составляющей; на 40% - если его окружает комфортная обстановка; на 22% - если работник может достигнуть самореализации на своём рабочем месте [1, с. 158].

**Цель.** Проанализировать и оценить эффективность наиболее популярной материальной мотивационной схемы.

**Материалы и методы исследования.** Анализ литературы, систематизация фактов и их обобщение.

**Результаты.** В рыночной экономике одним из основных мотивирующих факторов работников является желание иметь гарантированную заработную плату. Во многих странах наиболее распространённой формой коллективного поощрения стала система «участия в прибылях». Её сущность заключается в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируется премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Их размер напрямую зависит от общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. Выплаты рабочим и служащим в порядке «участия в прибылях» часто не облагаются налогом. Таким образом предприниматели поощряются государством к распространению этой системы. Во многих случаях «участие в прибылях» предусматривает выплату всей или части премии в виде акций. К тому же, в системе «участие в прибылях» премии начисляются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятий, например, за повышение производительности труда или снижение издержек производства и т.п. Вознаграждение, как правило, пропорционально заработной плате каждого работника. В нём учитываются личные и трудовые характеристики исполнителя, такие как: производственный стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационализаторская деятельность, а также склонность к сотрудничеству, верность фирме и т.п. Эта система, безусловно, эффективна только для предприятий, производящих конкурентоспособные товары и имеющих стабильную прибыль. При её при-

менении необходимо учитывать ряд особенностей. Во-первых, участие в прибыли неэффективно, если не дополняется привлечением работников к управлению; во-вторых, определение размера премий должно базироваться на таких показателях, на которые работники могут оказать реальное воздействие; в-третьих, подобные системы не должны разрабатываться лишь узким кругом специалистов или руководителей.

Выводы. Таким образом, внедрение системы «участие в прибыли» направлено на обеспечение стабилизации экономического состояния предприятия и социально-экономической системы в целом. Предприниматель стремится создать у работников компании ощущение партнерства и сотрудничества, снять отчуждение человека от собственности. Участие работников в прибылях способствует формированию у них предпринимательского мышления, заинтересованности в развитии предприятия. В результате достигается положительное влияние на рост производительности труда, снижение затрат, улучшение качества продукции и уменьшение текучести кадров.

Литература:

1. Иванченко, Л. А. Теория и практика менеджмента / Л.А. Иванченко. - М.: Мысль, 2013. – 287 с.
2. Андреев, В. В. Управление персоналом / В.В. Андреев. – М.: Высш.школа, 2005. – 315 с.

## **ГИПЕРМОБИЛЬНОСТЬ СУСТАВОВ И ГИПЕРРЕАКТИВНОСТЬ БРОНХОВ У ДЕТЕЙ**

**Карпук Е.М., Некоз О.Ф.**

Гродненский государственный медицинский университет, Беларусь

2-я кафедра детских болезней

Научный руководитель – канд. мед. наук, доц. Хоха Р.Н.

Гиперреактивность дыхательных путей (БГР) — это выраженная реакция бронхов на различные химические, физические или фармакологические раздражители, когда бронхоспазм развивается в ответ на воздействие, не вызывающее такой реакции у большинства здоровых лиц. По данным литературы, частота выявления БГР у здоровых людей составляет от 4 до 48% [4]. По результатам, которые были получены при проведении эпидемиологического исследования, уровень распространенности БГР у здоровых детей при проведении провокационной пробы с гистамином составил в среднем 11,2%. Гипермобильность суставов (ГМС) - избыточный диапазон движений в суставах по сравнению со среднестатистической нормой. У детей ГМС в среднем встречается с частотой

10–25% и у каждого второго ребенка – в возрасте до 3 лет. В подростковом возрасте по данным разных авторов, ГМС выявляется с частотой от 6,7 до 39,6% [64].

Цель исследования – оценить распространенность БГР и ГМС у детей.

Методы исследования. БГР устанавливали по тесту с физической нагрузкой (6-минутный бег), для оценки подвижности суставов использовали шкалу Бейтона.

Результаты и их обсуждение. Обследованы 83 ребенка. ГМС установлена у 68 (81,9%): у 23 детей (76,7%) с АР, 16 (72,7%) детей с БА, 14 (93,3%)