

постановку целей и задач, обогащение труда, расширение функций, внедрение гибких графиков. Условия труда, в свою очередь, значительно влияют на эффективность и производительность труда.

Для сотрудников, работающих на результат, крайне важно внимание к их интересам. Повышенное внимание к таким сотрудникам может работать как инструмент нематериального стимулирования, поэтому руководителям следует уделять их увлечениям больше внимания [2].

Заключение. Подводя итог, стоит отметить, что снижение интереса сотрудника к работе не сразу может быть распознано руководителем, однако пассивность персонала приводит к повышению текучести кадров. Тогда управляющий вынужден брать часть обязанностей на себя, не обращая внимания на свою основную работу. Это приводит к снижению эффективности самого предприятия, а значит – к потере прибыли. Чтобы избежать подобной ситуации, руководителю следует достигнуть высокой производительности труда кадров путем повышения внутренней мотивации работников и их сопричастности к производственному процессу. Это помогает сотрудникам воспринимать себя как личность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Капустянин, К. О. Формирование целостной системы мотивации персонала предприятия в контексте управления прибылью предприятия // Экономика и предпринимательство. – 2009. – №1 – С. 159-164.

2. Городецкая, Л. О., Беженар, Ю.О. Совершенствование систем стимулирования труда персонала предприятия // Проблемы повышения инфраструктуры: сборник научных трудов. – К.: НАУ – 2007. – №15. – С. 120-129.

УДК 331.101

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Н.С. Кутасевич, студент группы 10552216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудряцев*

Резюме – Мотивация в действительности повышает производительность труда. Ведь высоко мотивированный работник работает намного лучше других. В организациях, где работники показывают хорошие результаты, как правило, действует хорошая система мотивирования труда, что повышает прибыльность компании. Когда определяются пути совершенствования стимулирования труда необходимо начинать с того, что является конечной целью, а именно повышение производительности труда и эффективности деятельности фирмы. Во все времена, в современном бизнесе трудовые отношения продолжают оставаться чуть ли не самой сложной проблемой, в частности, когда в коллективе насчитывается достаточно большое количество сотрудников.

Summary – Motivation actually increases productivity. After all, a highly motivated employee works much better than others. In organizations where employees show good results, a good system of labor motivation generally works, which increases the company's profitability. 41 When determining ways to improve work incentives, you must start with what is the ultimate goal, namely, increasing labor productivity and the efficiency of a company. At all times, in modern business labor relations continue to be almost the most difficult problem, in particular, when the team has a fairly large number of employees.

Введение. Стимулирование работы персонала, на мой взгляд, является одним и наиболее главным аспектом в работе любой организации, т.к. без должного стимула сотрудники не всегда хорошо и качественно выполняют свою работу. Руководители это всегда осознавали, однако считали, что достаточно простого материального вознаграждения. В принципе, этого хватало, но, по существу, неверно. Определить истинные побуждения, которые заставляют человека отдавать работе все свои усилия, трудно, так как каждый человек индивидуален и имеет свои предпочтения [3].

Основная часть. Стимул — это то, в результате чего мы начинаем делать те или иные вещи, вызванные нашим интересом. Стоит отметить, что главное место на предприятии отводится стимулированию интересов работников. Стимулирование и мотивирование отличается между собой. Вся разница в том, что стимулирование по своей сути является только одним из средств, с помощью которого может выполняться мотивирование. Благодаря тому, что руководство мотивирует персонала у рабочих развиваются такие важные профессиональные характеристики, как внимание к деталям, дисциплинированность, порядочность, усердие, находчивость, добросовестность, результативность, умение обучаться и т.д. [1]. В современном менеджменте можно выделить два типа стимулирования: материальное и нематериальное.

К материальному типу стимулированию можно отнести:

1. Доплаты за условия труда. Если присутствуют неблагоприятные условия труда, которые практически невозможно улучшить, то работа в таких условиях должна возмещаться путем доплаты за вредность, увеличения отдыха, поездки в санаторий.

2. Надбавки. За перевыполнение плана или качественно сделанную срочную работу.

3. Внутрифирменные льготы. Про них так же не следует забывать. Это может быть оплата фирмой медицинских услуг, оплата части или полных расходов на проезд, питание на работе и другие расходы.

К нематериальному типу относятся: моральные, социальные и социально-психологические стимулы. Если руководитель желает добиться наибольшей эффективности, он может комбинировать эти стимулы.

1. Моральные стимулы. Тесно связаны с потребностями человека в уважении его коллективом, признании его как хорошего работника. Сюда относится похвала и критика. Это может проявиться в знакомстве с высшим руководством, поздравление от администрации, вручение грамот и специальных знаков.

2. Социальные стимулы. Прежде всего основаны на нравственных ценностях человека, стремление занимать определенное место в коллективе и обществе, понимании ценности и полезности этого труда. Они могут характеризоваться взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работником и его руководителем, возможностью карьерного роста, самосовершенствования и самовыражения.

3. Социально-психологические стимулы. Они основываются на климате, который царит в коллективе, дружеских отношениях, уважений друг к другу. Активизируют гражданские и патриотические чувства, ценностные ориентиры [2].

Так как точного ответа на вопрос, какой из типов стимулирования лучше, я провела опрос среди людей разных сфер деятельности, где встречались работники завода, сферы обслуживания. Люди, занимающиеся умственным трудом и занимающие руководящие должности. Суть опроса заключалась в том, чтобы опрашиваемые выбрали несколько наиболее значимые для себя пунктов стимулы работы.

Ниже приведены пункты из опроса: заработная плата; похвала; возможность развиваться; независимость; приятная рабочая обстановка; признание заслуг; доверие руководства; карьера; премии; уважение; устоявшийся рабочий процесс; гибкий график работы; сотрудничество с другими людьми; самоутверждение.

Заключение. Чаще всего опрашиваемые выбирали: приятная рабочая обстановка, на втором месте заработная плата, а на третьем уважение и самоутверждение. Далее шли доверие руководства, признание заслуг и возможность развиваться.

Исходя из опроса можно сделать вывод, что эти два типа стимула тесно взаимосвязаны между собой. С их помощью происходит сам рабочий процесс и качественное выполнение своих обязанностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Статья «Мотивация персонала» [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://azps.ru/articles/personal.html>- Дата доступа: 11.03.2019

2. Анализ мотивационной структуры персонала в работе предприятия [Электронный документ]. – Режим доступа: http://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65625b2ad78b5d53a88521316c26_0.html- Дата доступа: 11.03.2019

3. Материал из Википедии «Мотивация персонала» [Электронный документ]. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация_персонал- Дата доступа: 11.03.2019

УДК 658.012

ВЛИЯНИЕ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*Ю.А. Ломако, студент группы 10507715 ФМПП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н.В. Жудро*

Резюме – В процессе формирования рыночных отношений для успешной реализации продукции, работ и услуг бизнес-структурам необходимо владеть полной, релевантной и конкурирующей информацией. Такую информацию организации могут получить с помощью проведения комплексного анализа хозяйственной деятельности. С применением такой информации топ-менеджеры организаций способны принять верные управленческие решения для улучшения позиции на рынке, а также выхода на новые рынки как внутренние, так и внешние. Проведение комплексного анализа хозяйственной деятельности позволяет выявить проблемы, имеющиеся на предприятии и разработать мероприятия по внедрению выявленных ресурсов с целью повышения эффективности производства.

Summary – In the course of formation of the market relations for successful product sales, works and services business structures need to possess the full, relevant and competing information. Enterprises can receive such information by means of carrying out the complex analysis of economic activity. Top managers of companies with application of this information are capable to make the right management decisions for improvement of a position in the market and entry into the new markets both internal and external. Carrying out the complex analysis of economic activity allows to reveal problems, which are available at an enterprise, available free resources and to develop actions for introduction of revealed resources for the aim to increase in efficiency of activity of the enterprise.

Введение. В сложившейся экономической ситуации главным требованием к менеджерам любого уровня является умение принимать верные управленческие решения в условиях различного объема информации. В связи с этим следует установить зависимость между эффективностью принятых управленческих решений и комплексным анализом хозяйственной деятельности предприятия. Объектом исследо-