

самостоятельно мыслить, генерировать несколько вариантов решения одной проблемы, ясно ставить задачи своим подчиненным, нести ответственность за последствия принятых решений, справедливо вести себя по отношению к подчиненным, сотрудничать. Руководитель также должен уметь легко менять стили управления, быть стрессоустойчивым, в меру эмпатичной личностью.

УДК 331.101.3:65-01(477)

ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

Студентка группы 11306112 Скребец Н.И.

Ст. преп. Минько М.В.

Белорусский национальный технический университет

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Для Беларуси проблема мотивации - актуальная задача, которая стоит на повестке дня у большинства организаций.

Любая развивающаяся организация разрабатывает собственную мотивационную систему. Однако многие руководители при этом сталкиваются с рядом проблем, основными среди которых являются: 1) отсутствие моментального и всеобщего позитивного отклика на проводимые мероприятия; 2) отсутствие немедленных улучшений производственных показателей; 3) улучшение системы мотивации не должно сводиться к внедрению одного-двух новшеств. Реализовывать такую программу можно поэтапно, но разработать ее надо всю целиком, понимая, что, во-первых, придется перейти к другой философии отношения к людям; во-вторых, не бывает бесплатной системы мотивации, такими могут быть только некоторые ее компоненты, не работающие сами по себе; 4) идеальной системы мотивации не существует. Поэтому любую систему мотивации можно и нужно постоянно дорабатывать и видоизменять.

Для решения этих проблем руководству необходимо учитывать наиболее общие ориентиры при формировании мотивационно-стимулирующих условий по отношению к работнику: 1) поощрение самоопределения работника; 2) направленность системы мотивации должна соответствовать стратегии кадрового управления, а стратегия кадрового управления должна вписываться в общую стратегию деятельности организации; 3) система мотивации должна учитывать

фактор внешней среды (правовая среда - существующее трудовое законодательство; экономическая среда - ситуация на рынке труда и общие экономические условия; социальная среда - средний уровень жизни, уровень преступности, перспективность региона и т. д.; политическая среда - общеполитическая ситуация, сложившаяся в регионе); 4) система мотивации не будет эффективной, если она будет базироваться только на денежных стимулах; 5) денежная мотивация должна находиться в прямой зависимости от результатов труда; 6) система мотивации должна эволюционировать по мере развития бизнеса.

УДК 338.364.2

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЗДАНИЯ НОВЫХ ПРОИЗВОДСТВ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Студентка гр. 4.25.01.07.ра Асимова А.Р.¹

Ст. преп. Третьякова Е.С.²

¹Таджикский технический Университет им. акад. М. С. Осими

²Белорусский национальный технический университет

Бурное развитие информационных технологий и робототехники заложило основу для возникновения малых швейных производств нового типа, характеризующихся высокой гибкостью и степенью автоматизации. Особую актуальность приобретают исследования различных экономических аспектов создания нового цеха по производству женской одежды из био-хлопка.

Применение на малых швейных производствах современного автоматизированного станка лазерной выкройки ткани позволяет повысить производительность труда более чем в 3 раза, снизить себестоимость продукции на 2,9% и значительно повысить гибкость производства за счет компьютерного управления процессом. Информатизация рабочего места швеи позволяет обеспечить одновременно высокую производительность труда и гибкую перестройку производственного процесса. При этом компьютерное управление процессом производства позволяет оптимальным образом распределять производственные операции между рабочими местами. Исследуемый цех имеет параллельно – последовательный вид движения предмета труда в процессе производства, имеет производственную мощность 23 тыс. изделий в год, при этом точка безубыточности достигается уже при объеме производства 8 тыс. изделий в год, можно рассчитать, что срок окупаемости капитальных вложений составит 1 год. В рамках проведения