

которые возвращаются после прохождения через определенные стадии. Важно отметить то, что оборотные средства не потребляются в процессе производства полностью, а лишь видоизменяются и возвращаются обратно, в то время как оборотные активы расходуются в течение одного производственного цикла.

Таким образом, несмотря на распространенное использование вышеназванных понятий в тождественном смысле, автор приходит к выводу, что это оправдано только в отношении оборотных и краткосрочных активов, которые применяются для обозначения имущества предприятия.

УДК 331.101.3

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Литус И.М., студентка 2-го курса

Научный руководитель – Богданович Е.Г., канд. ист. наук, доцент
кафедры «Менеджмент» БНТУ

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Отличительные черты малого бизнеса требуют от менеджера профессионализма и мастерства в сфере управления персоналом. Мотивация работников в малом бизнесе особенно важна, потому что практически каждый работник является, по сути, уникальным специалистом в своей сфере деятельности. Для того чтобы деятельность сотрудника в команде организации была более эффективной, он должен быть заинтересован в ней и морально, и материально. Таким образом, мотивация трудовой деятельности – это центральная, стратегическая функция в управлении персоналом малой организации.

Мотивация персонала – это процесс побуждения работников к определенной деятельности, направленной на достижение целей организации. Основа этого процесса - использование разнообразных мотивов, среди которых выделяют материальные, социально-психологические, духовные, творческие.

Руководитель малого предприятия может использовать следующие факторы мотивации: материальные (размер заработной платы, премий, различных бонусов и т.п.); нематериальные (функциональное содержание труда, стабильность и определенность, ответственность и самостоятельность и т.д.).

От четкой разработки эффективной системы мотивации зависят не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

УДК 338.5

ЭФФЕКТИВНОСТЬ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ УЛИЧНЫМ ОСВЕЩЕНИЕМ

Лихачевская А.А., студентка 4-го курса
Научный руководитель – Нагорнов В.Н.,
канд. экон. наук, доцент

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Существующие системы управления уличным освещением не могут быть высокоэффективной с точки зрения энергосбережения. Во-первых, - ручные системы включения - отключения освещения, как показывает практика их эксплуатации, несут большой перерасход электроэнергии (часто связанный с человеческим фактором). Во-вторых, - низкоэффективное управление мощностью системы освещения в вечерние и в ночные часы. В-третьих, - отсутствие оперативного контроля состояния осветительных сетей и за доступом в шкафы уличного освещения. Модернизация сетей наружного освещения, являющихся крупным потребителем электроэнергии (до 30% энергопотребления города), является одним из эффективным обязательным энергосберегающим мероприятием. В-четвёртых, - срок эксплуатации систем превышает 20 лет. В-пятых, - невозможность включать и выключать освещение в автоматизированном режиме без участия человека. В-шестых, - отсутствие возможности постоянно контролировать энергопотребление системы и основные