

причина заключается в плохой информационной осведомленности о данном способе оценки, а также в нежелании изменять традиционные методы оценки в угоду сокращению расходов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ключевые показатели эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%B2%D1%8B%D0%B5_%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8_%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8. – Дата доступа: 12.03.2019.

2. Виды мотивации сотрудников на предприятии библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kirulanov.com/vidy-motivacii-personala-razbor-osnovnyx-metodov-s-primerami/>. – Дата доступа: 12.03.2019.

УДК 331.101.3

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ

*П.Ю. Еванисова, Ю.И. Лукьянцева, студентки группы 10503116 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н Монтик*

Резюме – В данной статье определяется значимость правильной мотивации сотрудников для общего развития компании и для достижения целей организации; сравним разные методы и методики мотивации сотрудников на примере компании «Conte».

Resume – This article determines the significance of competent staff motivation for the overall development of the company and to achieve the goals of the organization; compares various methods and techniques of personnel motivation on the example of the company «Conte».

Введение. Все чаще, говоря об управлении компании, можно столкнуться с тем, что одной из самых сложных целей является управление персоналом, а в особенности мотивация труда персонала. В настоящее время этот вопрос остается наиболее серьезным и актуальным также потому, что мотивация непосредственно влияет на производительность труда. Работа, связанная с производством текстильной продукции, часто сталкивается с изменениями спроса клиентов на данную продукцию, непостоянностью требований заказчика и изучением нового оборудования и технологий. Достижение конечной цели возможно только при эффективной работе каждого члена команды. Именно поэтому необходима правильная система мотивации, которая будет удовлетворять интересы каждого.

Основная часть. Конечно же, лучшим мотиватором всегда оставались материальные блага. Правильный подход к оплате работы увеличивает производительность и качество труда. Экономическая мотивация персонала может быть как материальная, так и нематериальная. Примерами материальной оплаты труда являются дополнительные выплаты за перевыполнение планов работы (премии, бонусы, проценты от сделок), поощрение людей, которые ведут здоровый образ жизни, оплата абонементов в спортзал; медицинская и социальная страховка; материальная поддержка на праздники (дни рождения, свадьбу, юбилей), при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар). А примеры нематериального стимулирования являются бесплатные или частично оплаченные путевки на отдых в санатории для всех членов или на базы отдыха, скидки на приобретения различных вещей, продуктов; гибкий график исполнения профессиональных обязанностей.

Однако в современных реалиях все больше встает вопрос о том, что же кроме денег способно мотивировать персонал. Согласно исследованию, проводимому с целью определения наиболее эффективных способов нематериального стимулирования среди сотрудников компании Conte, было выявлено, что основными стимулами являются интерес (28 %), хорошая команда (16 %) и удовольствие (13 %). Не менее значимыми для людей оказались такие факторы, как отсутствие контроля и давления, глубокое моральное удовлетворение, перспективность дела, его полезность, самореализация и потребность в творчестве [1]. Особую роль играют психические и моральные методики мотивации. Эти методы помогают профессионально развить работников и повысить их работоспособность. Самые популярные методы это:

1) психическое и социальное диагностирование. Это позволит проявить пробелы между сотрудниками и помочь решить данные пробелы;

2) проводить различные тренинги или соревнования, которые позволят выявить в персонале лидерские качества;

3) создания атмосферы предприятия. Например: изменить оформление кабинетов, добавить на стенку фотографий всего отдела, добавить расслабляющую музыку, которая позволит проявить творчество в повседневной работе [3].

В качестве моральной похвалы используют:

1) похвалу сотрудника при всем коллективе;

2) личная благодарность в устной или письменной форме от руководителя.

Любая из перечисленных выше методик мотивации ежедневно применяется на отечественных предприятиях в Республике Беларусь, в том числе и в компании Conte. Однако единого правила или лучшего метода мотивации не существует. Часто нематериальные способы вознаграждения помогают достичь желаемого результата намного скорее, чем денежные выплаты. Невозможно достигнуть высоких результатов в управлении персоналом, используя лишь 1 из представленных методик. Самое правильное решение – это использование сразу комплекса мероприятий, направленных на стимулирование работы персонала. Наверное, большинство не согласится с утверждением, что внутренняя мотивация – не всегда самая сильная. Но, несмотря на это, зачастую именно она побуждает к действию. Особое значение имеет внутренняя мотивация персонала в компаниях по производству текстильной продукции, т.к. не каждый специалист согласится делать работу, которая ему не по душе. Именно поэтому человеку требуется самомотивация. Самомотивация – это умение мотивировать себя на выполнения каких-либо действий, которые не вызывают никакого интереса. Человек с самомотивацией не ждет приказов, а самостоятельно ставит цели и задачи, а также добивается их выполнения. Человеку необходимо научиться настраивать себя на выполнение необходимой работы, ставя перед собой четкие перспективы. У каждого сотрудника может быть своя цель: купить новую машину, стать начальником отдела либо открыть свое собственное дело. Не важно, какой будет эта цель – главное, что она есть. [2] Таким образом, можно отметить, что на сегодняшний день руководителю важно опираться не только на мотивирование персонала материальными благами, но также уделять особое внимание социально-психологическим мотивам.

Заключение. Для того, чтобы компания являлась конкурентоспособной на рынке труда, следует предлагать сотрудникам не только достойную заработную плату, но также принимать во внимание отношения внутри коллектива, необходимость обеспечения системы профессионального роста и развития и в особенности прислушиваться к мнению сотрудников.

В компании «Conte» для стимулирования труда работников руководство использует как социально-экономические, так и социально-психологические методы мотивации персонала. Значимым экономическим методом мотивации персонала в компании является зарплата, а также различного рода доплаты и надбавки: оплата за сверхурочную работу и работу в выходные дни. Работникам выплачивается материальная помощь в связи с тяжелыми материальными условиями. Мероприятия социальной мотивации персонала в компании: повышение квалификации сотрудников (обучение за счет компании). В компании нужно усилить моральное стимулирование персонала. Требуется индивидуальный подход к каждому человеку, и разнообразие мер стимулирования. Следует проводить конкурсы профмастерства в масштабе компании; присваивать за достигнутые результаты звания лучшего в определенной области и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1.Монтик, О. Н. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс для студентов специальности 1-26 02 01 «Бизнес-администрирование» / О. Н. Монтик, С. В. Шевченко ; Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Бизнес-администрирование». - БНТУ, 2016.

2.Устинович, И. В. Операционный менеджмент [Электронный ресурс] : методические указания по выполнению расчетно-графической работы для студентов специальности 1-26 02 01 «Бизнес-администрирование» / И. В. Устинович ; Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Бизнес-администрирование». - БНТУ, 2017.

3.Устинович, И. В. Организация производства и управление предприятием [Электронный ресурс] : методические указания и индивидуальные задания к практическим занятиям для студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / И. В. Устинович ; Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Бизнес-администрирование». - БНТУ, 2016.

4.Коган, А. А. Экономика и управление хозяйственными рисками [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-25 07 01 «Экономика и управление на предприятии» / А. А. Коган. – Минск : БНТУ, 2015.

УДК 338.27

ДИАГНОСТИКА БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ В ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

*К.Д. Евсеенкова, студентка группы 10503216 ФММП БНТУ,
научный руководитель - канд. экон. наук, доцент А.Л. Ивашиutin*

Резюме – На сегодняшний день в условиях быстро меняющейся экономики, достаточно высокой инфляции, неустойчивости налоговой системы, возможной недостаточной квалификации менеджеров предприятий все большее распространение получает такое понятие как банкротство. Так как целью деятельности каждого предприятия является получение максимальной прибыли и поддержание конкурентоспособности наряду с другими организациями, большую роль играет выявление критической ситуации на ранней стадии ее развития. В экономике выработан определенный перечень методов, позво-