

ню профессионализма, выявить лучшего работника в той или иной области. Именно поэтому можно сказать: оценка компетенций однозначно способствует повышению эффективности работы предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Каталог технологических продуктов в образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edtek.ru/prod/edcrunch-award-product/sistema-kompleksnoy-otsenki-professionalnykh-kompetentsiy-proizvodstvennogo-personala-na-primere-slu/>. – Дата доступа: 11.05.2020.

2. Методы и цели оценки персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kp.ru/guide/otsenka-personala.html>. – Дата доступа: 11.05.2020.

3. Профессиональные компетенции на практике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrmedia.ru/node/1626>. – Дата доступа: 11.05.2020.

УДК 331.101.3

МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

*М.В. Дудкина, студентка группы 10508117 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н.В. Жудро*

Резюме – В статье рассмотрены методы и формы мотивации и обосновано, что мотивация является важнейшим элементом эффективного управления на предприятии.

Summary – The article discusses the methods and forms of motivation and substantiates that motivation is an essential element of effective management in enterprise.

Введение. В современных условиях мотивация, вовлеченность и стимулирование сотрудников играют важную роль в экономическом процессе. Позитивная мотивация персонала является одним из факторов обеспечения конкурентных преимуществ и стратегической устойчивости компании. Проводится множество исследований с целью выявления материальных и нематериальных форм мотивации, влияющих на сотрудников и руководителей. Кроме того, эти исследования помогают определить наличие связи между материальными и нематериальными формами мотивации и эффективностью управления.

Основная часть. Мотивация сотрудников и мотивация рабочей силы стали важнейшими целями менеджеров сегодня. Важность мотивации хорошо известна в теории бизнеса. Менеджеры должны всегда мотивировать своих сотрудников, создавая сложные задачи, поддерживая высокий интерес к работе и предлагая привлекательные вознаграждения за хорошую

производительность. Эффективность управления является важным (но не единственным) фактором для достижения организационной эффективности. Как показал обзор литературы, методы мотивации можно разделить на следующие группы: прямые (сдельная или повременная оплата труда, премии за высокие качественные показатели труда, оплата курсов и другие); не прямые (предоставление питания на предприятии, льгот на оплату жилья, обслуживание транспорта); не денежные (повышение в должности, повышение квалификации, предложения по установлению гибкого графика выхода на смену и другие).

Основные формы мотивации работников организации классифицируются: повышение квалификации, предложение более значимой должности; обеспечение развития взаимопонимания и доверия в коллективе, предотвращение возникновения психологических барьеров между сотрудниками; организация мероприятий, повышающих привлекательность труда, дающих сотруднику почувствовать значимость в коллективе; обеспечение выплаты премий, оплата расходов на проезд, льготное питание на предприятии, продажа продукции своим работникам по себестоимости или цене закупки товара [1].

Несмотря на обилие самых разных методик, форм и способов мотивации сотрудников, не существует единого правила или конкретного метода мотивации персонала. Однако, есть определенный набор принципов, которые помогут разработать свой собственный эффективный метод:

1. Реакция руководства на определенные действия сотрудника должна быть очень быстрой. Неважно, положительная ли она или отрицательная. Важно дать понять работнику, что Вам, как руководителю, небезразличны его достижения или неудачи. Ведь он – важная часть коллектива.

2. Эффективной будет та мотивация, которая дает сотруднику возможность почувствовать себя значимым и нужным в коллективе. Такое поощрение вызывает уважение среди коллег, что играет важную роль;

3. Необходимо стимулировать работу сотрудника на протяжении всего процесса. Ведь промежуточный результат – это тоже результат! Поощрение работников за небольшие успехи позволит достичь главную цель быстрее.

4. Внезапные единоразовые поощрения производят больший эффект, чем систематические ежемесячные (как премия). Все дело в том, что во втором случае работник так или иначе привыкает и считает такое поощрение нормой;

5. Похвала работает лучше наказания [2].

Мотивация сотрудников является одним из самых главных вопросов руководителей организаций. Знание особенностей мотивации и стимулирования помогает руководителю более полноценно и эффективно использовать кадровые ресурсы организации.

Заключение. Подводя итог всему вышесказанному, следует сделать вывод, что не существует конкретного рецепта по мотивации, который подойдет для каждого сотрудника. Для построения грамотного эффективного управления предприятием, необходимо проанализировать, какие методы мотивации подойдут той или иной группе работников. И уже после этого анализа – внедрить мотивацию и наблюдать за результатом. Направленность мотивации выступает на достижение целей предприятия, которые должны совпадать с целями системы управления эффективностью.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономика и менеджмент. Статьи и учебные материалы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://topknowledge.ru/>. – Дата доступа: 06.05.2020.

2. Обеспечение информационной безопасности предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/>. – Дата доступа: 07.05.2020.

УДК 336.648

ВОЗДЕЙСТВИЕ ИНВЕСТИЦИЙ НА ЭКОНОМИКУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*К.П. Жижич, студент группы 10508116 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель И.Г. Разумовская*

Резюме – В статье рассмотрена роль инвестиций, их воздействие на экономический и хозяйственный аппарат, а также влияние факторов на уровень инвестирования в предприятия и проекты Республики Беларусь и разработанные методы привлечения иностранных инвестиций для развития экономики.

Summary – The article discusses the issues of investments, their impact on the economic and economic apparatus, the main role of the investment process, as well as the influence of factors on the level of investment in enterprises and projects of the Republic of Belarus and the developed methods of attracting foreign investments for the development of the economy.

Введение. В данной статье будут рассмотрены проблемы привлечения инвестиций, их влияние на экономическое положение Беларуси, особенности инвестиционного климата и его привлекательность для инвесторов, а также перспективы развития инвестиционной деятельности и основные инвесторы Республики Беларусь. Важнейшим составляющим элементом функционирования экономики для любой страны являются иностранные инвестиции, которые дают возможности к выходу на новые рынки, увеличивают число рабочих мест и обеспечивают экономический рост страны, привлекаются зарубежные передовые технологии.