

– *экологические факторы* (экологическая ситуация в стране, превышение лимитов выбросов загрязняющих веществ и штрафные санкции за них и т.д.) [2].

Внешняя среда характеризуется наличием большого количества связей между ее элементами. Эти связи условно подразделяются на *горизонтальные* и *вертикальные*.

Горизонтальные связи обеспечивают постоянство производственного процесса и реализации продукции, показывают степень взаимодействия производителей с поставщиками ресурсов, покупателями, конкурентами и партнерами [1, с.47].

Вертикальные связи возникают непосредственно с момента государственной регистрации. Это обусловлено тем, что все субъекты хозяйствования должны осуществлять свою деятельность в соответствии с действующим законодательством [1, с.47].

Внешняя среда влияет на формирование стратегии организации и в частности на то, каким образом должна вести себя организация в долгосрочной перспективе, чтобы обеспечить свое устойчивое существование в условиях конкуренции с другими организациями. После определения конкретной стратегии развития организации необходимо определить, каким образом эта стратегия будет реализовываться, то есть сформулировать тактику.

Под *внутренней средой* организации понимается совокупность взаимосвязанных внутренних факторов, которые влияют на управляемость организации и позволяют охарактеризовать ситуацию внутри нее [1, с.62].

К основным факторам внутренней среды относятся [2]: система организации управления сбытом на предприятии; характеристики персонала предприятия (образование, опыт, ценности, интересы) и его движения; эффективность хозяйственной деятельности предприятия; финансовое состояние предприятия.

Анализ внутренней среды предприятия позволяет оценить его внутренние ресурсы и возможности. Путем выявления сильных и слабых сторон предприятия, руководство получает возможность повысить его конкурентоспособность и предотвратить появление различного рода проблем. Аналогично, как и в случае с внешней средой, основная задача здесь - обеспечить устойчивое положение предприятия в долгосрочном периоде.

SWOT-анализ – один из самых распространенных методов совместного изучения внутренней и внешней среды организации. Его суть заключается в анализе сильных и слабых сторон организации, а также определении ее возможностей и потенциальных угроз. Чтобы обеспечить выживание организации в долгосрочной перспективе, ее руководству необходимо уметь прогнозировать перспективы развития организации, а также определять возможные трудности, с которыми она может столкнуться в будущем.

Заключение. Анализ внутренней и внешней среды функционирования предприятия является чрезвычайно важным процессом для разработки и реализации стратегии поведения предприятия. Вместе с тем, это очень сложная процедура, которая требует постоянного наблюдения за происходящими в среде процессами, оценки факторов, установления связи между ними и сильными и слабыми сторонами предприятия, а также возможностями и угрозами со стороны внешней среды. Неэффективное использование факторов производства предприятия и отсутствие информации о развитии внешней среды приведет к снижению уровня конкурентоспособности организации, а в худшем случае это может привести к его ликвидации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Титов В.И. Экономика предприятия: Учебник/ В.И. Титов. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с. – (Высшее экономическое образование).

2. Экономика предприятия. Среда функционирования предприятия. [Электронный документ]. - Режим доступа: <https://economics.studio/ekonomika-predpriyatij/sreda-funktsionirovaniya-predpriatiya-38975.html>. - Дата доступа: 14.03.2020.

УДК 358.658

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЕТ МЕХАНИЗМОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Е.Д. Налетко, Е.А. Лихачёва студенты группы 10507218, 10507118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент **О.Н. Монтик**

Резюме – Механизм мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала является основным инструментом повышения эффективности деятельности любой организации. Мотивированный персонал, обладающий набором компетенций необходимого уровня, делает возможным развитие предприятия и обеспечивает ему конкурентное преимущество на рынке.

Summary – The mechanism for motivating and stimulating the labor activity of personnel is the main tool for improving the efficiency of any organization. Motivated staff with a set of competencies of the necessary level makes it possible to develop the company and provides it with a competitive advantage in the market.

Введение. Руководство промышленными предприятиями в нынешних условиях требует от их управляющих, принимая во внимание растущее число различных условий, понимания различных действий внутри предприятия. Современный руководитель обязан сконцентрироваться в формировании результативных эко-

номических предприятий, связанных с глобальными экономическими процессами и государственной экономической политикой.

Основная часть. Для объективной оценки финансовой политики организации нужно принимать во внимание: эффективность изготовления (производительность труда, фондоотдача, выход продукции, капиталоемкость); эффективность хозяйственной работы (доля текущих затрат в выручке от реализации, часть операционной прибыли в доходах от реализации, коэффициент возмещения текущих расходов); эффективность финансовой хозяйственной работы (рентабельность капитала, продаж).

Принцип расчета характеристик производительности заключается в том, что они соотносят приобретенный итог и потраченные на его получение ресурсы.

Для передовой промышленной организации способность увеличить производительность его функционирования связаны во многом со следующими пунктами: верный выбор цели, нахождение задач организации; внедрение передовых способов производственной логистики и энергоэффективных промышленных технологий; внедрение надлежащих средств и систем способа, сбережения и обработки получаемой информации и корпоративной информационной системы предприятия; политика управления ресурсами человека (навыки и познания персонала считаются ключевым достоинством, отличающим достойные организации) [3, с. 68].

Прогрессивная организация обязана работать над кадровой политикой и своевременно ее обновлять, прислушиваясь к системному раскладу. Принципиально воспринимать, что именно надо вкладывать в ресурсы человека. Лишь в этом случае предприятие сможет занять свое легитимное пространство на рынке, после чего оно успешно начнет расти. Важным аспектом производительности кадровой системы считается достижение стратегических целей предприятия [1, с. 150]. На белорусских предприятиях нужно воссоздать ту же организационную культуру, как и в важнейших глобальных организациях. Это означает добиться обстоятельств, при которых любой сотрудник станет высокоэффективен. Безусловно, чтобы достичь этого, нужно создать критерии действенной командной работы и особое устройство мотивации, стимулирующий персонал к их обязательному выполнению.

Система мотивации в самой организации обязана вдохновлять служащих исполнять собственную работу как можно лучше. Дабы мотивационная система действительно работала, нужно исполнить два условия: владеть правдивой информацией о потребностях служащих и воссоздать рабочую среду, непосредственно, в которой у сотрудников появится желание добиться собственных целей и целей фирмы.

Основные два фактора которые влияют на эффективность выполнение профессиональных задач: профессиональная мотивация и профессиональная деятельность. Первое (мотивация), готовит человека к труду и достижения конечной цели. Второе (деятельность), потребность в профессиональном труде. Стоит заметить, что эффективность профессиональной деятельности зависит от успешности профессии, многие авторы замечали эту особенность. Также повышение уровня производительности сотрудников влечет за собой повышение эффективности самой организации. В свою очередь, для этого необходима грамотная система мотивации персонала. Сотрудники должны понимать, что их труд ценят и он будет вознагражден по достоинству. Непосредственно, при большей мотивации сотрудников, становится выше их заинтересованность в достижении целей для компании. В результате эффективность работы коллектива в целом возрастает и результат гораздо лучше [2, с. 64].

В современном мире сложно выделить универсальный метод мотивации. В реальности, классические подходы уже не дают ожидаемых результатов. Это и дает стимул на выявление современных методов мотивации для будущего роста всей системы управления персоналом, в том числе и на промышленном предприятии. Невозможно опровергнуть тот факт, что успешное развитие предприятия зависят от сотрудников. Только при достижении внутренней мотивации у сотрудников, будет достигнута абсолютная самоотдача. В первую очередь, внутренняя мотивация это есть желание справляться с задачами, достигать цели без четкой причины. Однако, внешняя мотивация предполагает постоянное стимулирование, оно может достигаться даже материального стимулирования со стороны руководства.

В нынешнем мире эта связь очевидна, высокая оплата труда до сих пор считается лучшей мотивацией к работе. А значит, этот способ может стать универсальным методом мотивации сотрудников. Стоит отметить, что такого рода мотивация может выражаться и в бонусах за хорошую работу, улучшение условия труда, какие-либо льготы и т.д. Действительно, мотивация с помощью денег один из самых простых методов мотивации персонала. Но не стоит забывать, что быстрые изменения потребностей рынка влекут за собой постоянную необходимость изменения производства, для чего необходимо обучения персонала. В связи с обучением, ценность сотрудников мгновенно возрастает. Таким образом, обучение персонала можно считать действительно рациональным вкладом в развитие организации. Не стоит забывать о мотивации персонала при помощи денег, она может помочь привлечь на работу действительно достойных сотрудников, которые повлекут за собой экономическую выгоду. Безусловно, это помогает достичь лояльности сотрудников к руководству в долгосрочной перспективе. Однако не стоит забывать, что денежный фактор не является единственным и самым главным методом мотивации персонала. Безусловно, не стоит упускать возможность мотивировать персонал с помощью денег, не стоит забывать о способствовании организации профессиональному росту сотрудников, о достойных условиях труда и, конечно, важно чтобы сотрудник получал удовольствие от своей работы. Вот ключевые методы внутренней мотивации.

Заключение. Таким образом, механизм внутренней мотивации может быть применен с использованием следующих компонентов: выбор и вариативность условий труда, стремление к непрерывному профессиональному развитию, влияние труда на достижение личностных целей работника, возможности самореализации и самоутверждения, коммуникативные потребности. Такой комплексный подход позволит определить влияние мотивации на конечный результат деятельности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брагина З.В., Дудяшова В.П., Каверина З.Т. Управление персоналом. – М.: КноРус, 2013.
2. Бузырев В.В., Гусарова М.С., Чикишева Н.М. Кадровые стратегии в управлении персоналом. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. 128 с.
3. Мескон, Майкл Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Майкл Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.:ООО «И. Д. Вильямс», 2012. – 672 с.
4. Кузнецова Н.В. Мотивационный менеджмент: Учебное пособие. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2013. – 277 с.

УДК 338.24.01

ЯПОНСКАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖМЕНТА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

*Н.А. Нарейко, М.А. Ткачева, студенты группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – Менеджмент — управление, разработка и создание (организация), максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем. Логично заметить, что менеджмент в разных странах заметно отличается. Это происходит в результате различий культур и экономической ситуации. Одним из наиболее интересных представителей современного экономического управления является Япония. Это обусловлено тем, что Япония является ярчайшим примером восточной цивилизации, которая исторически отличается от западной. Таким образом стоит проанализировать японскую культуру менеджмента, в поисках полезных качеств, которые могут быть применимы, в том числе, и в менеджменте нашей страны.

Summary – Management — management, development and creation (organization), maximum effective use (management) and control of socio-economic systems. It is logical to note that management in different countries differs markedly. This is the result of different cultures and economic situations. One of the most interesting representatives of modern economic management is Japan. This is due to the fact that Japan is the clearest example of an Eastern civilization that is historically different from the Western one. Thus, it is worth analyzing the Japanese management culture, in search of useful qualities that can be applied, including in the management of our country.

Введение. Для рассмотрения культуры менеджмента возьмем страну, которая является наглядным примером различия культуры менеджмента – Японию. В настоящее время принятие решений образуют важный раздел менеджмента в данной стране. Японский бизнес отражает многоступенчатую структуру своей страны, традиции, также принимает во внимание психологические особенности японцев и их социальные ценности. Сейчас японские организации интенсивно вводят методы управления, основываясь на своей богатой истории.

Основная часть. Культура менеджмента принятия решений – сложный многоуровневый процесс, который зависит от структуры управления предприятия и её культуры, а также устанавливает вид управленческой деятельности и отношений в организации. Исторически сложилось, что у каждой страны свои особенности и институциональные различия в культуре менеджмента. Большое влияние оказывает как экономическая и политическая сторона государства, так и особенность культуры и многовековая история.

Японская культура менеджмента принятия решений имеет существенные отличия и по сравнению с менеджментом других стран. Сегодня японская промышленность известна нам в качестве первостепенного конкурента, но также как ключевой подрядчик и клиент. Японский менеджмент выступает для многих стран в такой же мере и в роли учителя. Вследствие чего управленческие принципы японцев обеспечивают воздействие на принятие управленческих решений, эффективность труда и подготовку штата сотрудников. Каковы перво-степенные ошибки руководителей? В первую очередь это в принятии результативных решений, а также в формировании опытных менеджеров. Японские менеджеры, в свою очередь, выбирают другую стратегию, нежели американские и европейские менеджеры. Они используют разнообразные принципы, подходы для избегания этих ошибок или, если этого не удалось, решение проблем. Такая направленность, к сожалению, не источник «экономического чуда» японцев, но она служит причиной невероятного подъема Японии за последний век. Для управленцев на западе тщетно пытаться использовать эту политику, поскольку многовековая история японской традиции и культуры имеет глубокие корни. Тем не менее, необходимо обратить внимание западным управленцем на принципы японской культуры менеджмента, поскольку они могут дать решение на многие насущные вопросы [3].

Одним из главных японских принципов считается решения «консенсусом». Так японские менеджеры находятся на стадии обсуждения решения проблемы на всем предприятии, пока они не придут к общему согласию,