

2. Стартапы Беларуси. Отчет по итогам исследования в рамках проекта Aid-Venture [Электронный документ]. – Режим доступа: https://bel.biz/wp-content/uploads/2018/11/STARTUPS_OF_BELARUS_WEB.pdf. – Дата доступа: 20.04.2021.

3. Стартапы Беларуси 2020 [Электронный документ]. – Режим доступа: https://bel.biz/wp-content/uploads/2020/12/2020_StartupReport.pdf. – Дата доступа: 25.04.2021.

УДК 331.108

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*К.А. Тишкевич, студент группы 10502119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Л.И. Дулевич*

Резюме – в статье рассматривается мотивация персонала и ее применение на предприятии, а также проблемы мотивации персонала.

Resume – the article discusses the motivation of personnel and its application in the enterprise, as well as the problems of personnel motivation.

Введение. В настоящее время многие крупные предприятия проводят ряд мероприятий по мотивации персонала. Мотивация персонала служит важнейшим способом повышения производительности труда и является ключевым направлением кадровой политики предприятия [1].

Основная часть. Мотивация персонала – это система методов, с помощью которых компания проводит разные мероприятия для эффективной работы сотрудников. Грамотные руководители стараются разработать действенную систему мотивации, что дает возможность быстрее достичь стратегических целей компании, а работникам – получить вознаграждение или бонусы за свой труд.

На практике доказано, что внимательный подход к сотрудникам, поощрение и похвала – залог успешного бизнеса. Если руководитель хочет грамотно стимулировать свой персонал, то он должен знать основные методы мотивации. Правило гласит, что в похвале нуждается каждый работник, без исключения [1]. В качестве примера для анализа труда в статье изучены две компании – Google и Яндекс. Эти компании относятся к IT-сектору и к отрасли высоких технологий. Сотрудники, которые работают в этих компаниях, высококвалифицированные и профессионалы своего дела. Сравнивая оплату труда изучаемых компаний, можно сделать вывод, что доходы сотрудников Google и Яндекс находятся примерно на одном уровне. Рассмотрим компанию Google и ее систему материального поощрения своих сотрудников.

1) Компания Google может оплатить часть расходов на обучения своего сотрудника, но при условии, что он проходит обучение успешно.

2) Если сотрудник привел в компанию нового человека, то сотруднику выплачивают денежное вознаграждение.

3) Если сотрудник хочет усыновить ребенка, то компания Google может взять на себя расходы, связанные с оформлением документов.

Также у компании Google есть бонус, который нельзя встретить в других компаниях. Детям (до 18 лет) умершего сотрудника компания выплачивает по одной тысяче долларов [2].

Компания Google заботится о своих сотрудниках и поэтому разработала ряд бонусов для них:

1. В центральном офисе компании работает бесплатный парикмахер для сотрудников.

2. Компания оплачивает визит сотрудников к стоматологу, а также различные другие медицинские услуги.

3. Офисы оборудованы всеми различными развлечениями и местами для обеда.

4. Компания очень любит проводить различные праздники и полностью оплачивает их проведение.

Главным мотивационным инструментом у компания Яндекс является регулирование сотрудниками своего рабочего времени. Офис у компании Яндекс работает круглосуточно. Офисы компании Яндекс оборудованы так, чтобы сотрудники чувствовали себя максимально комфортно на работе. Офисы оснащены всеми возможными развлечениями для сотрудников: бильярд, пинг-понг, спортивные залы и залы для танцев или йоги. Также компания Яндекс заботится о состоянии своих сотрудников и дает им три дополнительных выходных в квартал. В эти дни сотрудники абсолютно отстранены от своей работы. Сотрудники не привязаны к своему рабочему месту в офисе, они могут находиться там, где им удобно, главное, чтобы был выполнен запланированный результат в работе. Также сотрудником могут предоставляться ноутбуки и интернет-модемы, если они работают за пределами офиса [3].

Заключение. Мотивационные аспекты персонала приобретают все большее значение на предприятиях. Анализ и сравнение систем мотивации труда в компаниях Google и Яндекс показал, что они практически идентичны. Это можно объяснить тем, что компании относятся к одной отрасли, менеджеры хорошо владеют знаниями в области управления персоналом и используют их на практике, поэтому организация труда и требования к качеству работы сотрудников схожи. В этих компаниях разработана отличная система мотивации труда, с помощью которой компании Яндекс и Google добились значительных успехов в IT-сфере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Все о мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/971-motivatsiya-personala-v-organizatsyi>. – Дата доступа: 21.04.2021.

2. Анализ деятельности компании Google [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.uz/producers/it-companies/google-outlook>. – Дата доступа: 25.04.2021.

3. Компания Яндекс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/971-motivatsiya-personala-v-organizatsyi>. – Дата доступа: 29.04.2021.

УДК 338.2

ФОРМИРОВАНИЕ МИССИИ И ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ НА ПРИМЕРЕ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

*А.С. Ханеня, студентка группы 10503218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – организация – совокупность людей, которые координируют свою деятельность для достижения общей цели. Организации создаются для того, чтобы реализовать цели людей, которые в нее входят. Так происходит формирование целевого начала в работе предприятия, в которое входят две составляющие: цель и миссия.

Resume – an organization is a collection of people who coordinate their activities to achieve a common goal. Organizations are created in order to realize the goals of the people who are part of it. This is how the target principle is formed in the work of the enterprise, which includes two components: the goal and the mission.

Введение. Уметь «видеть организацию» – уметь образно представлять смысл деятельности и будущее своего бизнеса. Данная способность дает возможность продемонстрировать обществу, что именно включает в себя понятие организации и чего она должна добиться. Главной задачей руководства является как раз формирование этого видения. При этом период времени может занимать как несколько месяцев, так и несколько лет. Видение большого бизнеса – понятие экономического, политического, социального положения в стране. Но стоит заметить, что данное видение организации касается будущего. Т.е оно станет не актуальным сразу же после достижения поставленной цели и в последующем должно быть сформулировано вновь. Понятию видения характерна лаконичность, интенсивность структуры, которая, в свою очередь, будет являться комфортной для предприятия.

Основная часть. Миссия организации – это важная составляющая стратегического плана развития любой компании, она определяет роль, позицию в обществе, статус. При создании своей миссии компания показывает свое предназначение в обществе. Миссия включает в себя определенные компоненты: товар или услуга, производимая предприятием; целевая аудитория (потребители); удовлетворенность покупателей; конкурентоспособность организации.