

позволяют получать информацию по всем аспектам управленческого учета, как по финансовым показателям, так и по качественным.

Для корректной работы «WA: Финансист» необходимо настроить под конкретное предприятие. С использованием программных продуктов «WA: Финансист» можно реализовать различные варианты автоматизации процессов учета и бюджетирования [3].

Большинство современных ERP-систем достаточно универсальные – они имеют широкие возможности для реализации огромного количества процессов. Но при этом при внедрении системы используется только часть этих возможностей. Остальные модули могут понадобиться в будущем по мере роста и развития компании. Внедрение ERP-систем позволяет объединить различные бизнес-процессы в одной мощной и удобной системе.

Список использованных источников

1. Совершенствование системы управленческого учета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/controlling/mas_improvement.shtml. – Дата доступа: 16.02.2023.

2. Автоматизация управленческого учета на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1c-wisadvice.ru/company/blog/avtomatizatsiya-upravlencheskogo-ucheta-na-predpriyatii/>. – Дата доступа: 15.02.2023.

3. Бухгалтерский и управленческий учет [Электронный ресурс]: электронный учебно-методический комплекс по учебной дисциплине "Бухгалтерский и управленческий учет" для специальности: 1-26 02 02 Менеджмент (по направлениям) / Минсельхозпрод Респ. Беларусь, БГАТУ, ФПУ, Кафедра учета, анализа и аудита ; сост. Н.Н. Киреенко. – [Минск]: БГАТУ, 2020.

УДК 338

Дарья Галыгина, Анна Вышинская
(Республика Беларусь)

Научный руководитель С. С. Масловская, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

В современных реалиях вопрос мотивации персонала играет ключевую роль в успешном развитии как организации в целом, так

и каждого отдельного сотрудника. Мотивированная рабочая сила является залогом успеха и прогресса организации в реализации ее стратегии и укреплении позиций на рынке.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других людей к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [1].

Основные рычаги трудовой мотивации - стимулы и мотивы. Стимул – это внешняя побудительная сила работников к труду, а мотив – внутренняя побудительная сила, исходящая от самого человека, от его потребностей, устремлений. В процессе производственной деятельности мотивация позволяет работникам удовлетворить свои основные потребности путем выполнения своих трудовых обязанностей.

Согласно исследованиям, почти каждый руководитель предприятия оказывается в ситуации, когда его подчиненные или, что еще хуже, группа подчиненных теряют мотивацию. В результате нами были выделены две группы руководителей: те, кто хочет и готов бороться за психологическое здоровье своих сотрудников, и те, кто считает, что проблема скоро разрешится. Отметим, что всегда трудно поставить себя на место другого человека, но, если руководители беспокоятся о своих сотрудниках, крайне важно глубже вникнуть в их проблемы, чтобы понять, почему сотрудники теряют мотивацию к работе.

Так, на наш взгляд, основные причины, по которым сотрудник предприятия теряет свою мотивацию следующие:

- во время собеседования у сотрудников могут сформироваться ложные ожидания из-за сильно преувеличенной информации о предприятии и ее перспективах. При приеме на работу сотрудники часто слышат, что требуются инициатива и новые идеи, или что им обещают карьерный рост и достойную зарплату. Если в реальности работник не получает обещанного, мотивация сотрудника угасает;

- игнорирование идей и инициатив сотрудников. Если руководитель не обращает внимания на предложения сотрудника, то с большой вероятностью он очень скоро с ним попрощается;

– отсутствие признания достижений и заслуг со стороны руководства. Руководство должно признавать выдающиеся достижения и успехи своих сотрудников, особенно молодых. В противном случае даже самый внутренне мотивированный сотрудник придет к выводу, что его здесь не ценят и нужно искать другое место для работы.

Однако следует отметить, что наиболее значимым рычагом воздействия на результативность деятельности в любой сфере является материальное стимулирование. Под материальным стимулированием понимается заработная плата, компенсационные выплаты, премирование и т.д.

Вопросам заработной платы, ее уровню и организации уделяется большое внимание, как органами государственного управления, так и на предприятиях. Такое внимание к проблеме заработной платы обусловлено тем, что для большинства работников этот метод мотивации является основным источником дохода и обеспечивает жизненные потребности не только самого работника, но и членов его семьи. Зарплата также способствует повышению производительности труда и достижению поставленных целей.

Как показывают исследования, оплата труда работников в Беларуси составляет около 60% всех доходов, а покупка товаров жизненной необходимости и оплата услуг составляет около 80% всех денежных затрат.

Также мотивация может снизиться из-за отсутствия вознаграждения за успешную работу, либо же отсутствие психологической и организационной поддержки. Сотрудники также могут потерять интерес к работе, если чувствуют, что их работа стала рутинной и скучной [2].

Для того чтобы специалисты были мотивированы и работали на сельскохозяйственном предприятии, руководству необходимо найти подход к каждому работнику: дать волю для самовыражения, дать возможность экспериментировать, либо же замотивировать знаниям и т.д.

Например, очень полезными и эффективными для некоторых сотрудников могут оказаться личные встречи и беседы с руководством, а также участие в различных сельскохозяйственных программах и проектах АПК.

Список использованных источников

1. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
2. Аргашикова, О.И. Проблемы управления мотивацией персонала / О.И. Аргашикова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – №4(16). – С. 23–31.

УДК 331

Дарья Галыгина
(Республика Беларусь)

Научный руководитель Н. А. Логвинович, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Основываясь на многовековом общественном опыте, можно утверждать, что в любом труде прежде всего должен быть человеческий, личный интерес к труду. А чтобы вызвать у работников интерес к своей работе, нужно их мотивировать. Поэтому мотивация сотрудников является, несомненно, одним из самых важных элементов организационного управления, поскольку является основной причиной их действий.

Мотивация – это процесс побуждения людей (человека) к определённому виду трудовой деятельности, направленной на достижение поставленных целей, используя комплекс стимулов и мотивов поведения, которые конкретный человек считает для себя ценными [1].

В большинстве случаев мотивация связана с целым рядом психологических факторов, а не только со знаниями и навыками, которыми в настоящее время обладает работник. Так, на наш взгляд, основные причины, по которым сотрудник предприятия теряет мотивацию следующие:

отсутствие перспектив. Если сотрудник амбициозен и при этом понимает, что в организации отсутствуют перспективы карьерного роста, его интерес к работе, а иногда, и ответственность за выполнение поставленных задач, сильно снижаются;

игнорирование инициативы. Если сотрудник предлагает хорошие идеи, а руководители их не учитывают или игнорируют, то,