

6. Информационно-разъяснительные методы. Они направлены на проведение информационно-разъяснительной работы руководством организации в трудовых коллективах по раскрытию социально-экономического содержания конкретных производственных задач, обсуждение путей их решения, своевременное доведение достоверной и полной информации о деятельности организации, о роли данных коллективов и отдельных работников в решении производственных задач и проблем.

7. Методы, направленные на устранение отрицательных стимулов (например, фаворитов, несправедливости, неравных условий работы и оплаты труда, привилегий для отдельных работников и т.п.), что вызывает неудовлетворенность у работников и снижает их мотивацию к производительному труду.

Высокая производительность труда работников организации достигается лишь тогда, когда эту систему методов руководители используют в комплексе по всем направлениям, включающим каждую группу мотивационных методов.

**УДК 338**

**Полина Грудько**  
(Республика Беларусь)

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

## **ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

Предприятие занимает центральное место в народно-хозяйственном комплексе любой страны. Это первичное звено общественного разделения труда. Именно здесь создается национальный доход. Предприятие выступает как производитель и обеспечивает процесс воспроизводства на основе самокупаемости и самостоятельности.

Современное управление сельскохозяйственной организацией имеет ряд как позитивных, так и негативных сторон. Позитивные связаны с предприятиями, которые эффективно функционируют, обеспечивают достаточный рост объемов производства товаров и

услуг, увеличение прибыли, рентабельности и имеют устойчивое финансовое положение. Негативные же связаны с сельскохозяйственными предприятиями, которые находятся в кризисном положении, имеющими кредиторскую задолженность по платежам в бюджет, несвоевременную выплату заработной платы, у которых отмечается продолжительный спад производства и которым грозит разорение.

Первой и самой главной, на наш взгляд, проблемой современного управления можно выделить недостаточное знание конъюнктуры рынка. Эта проблема характерна для начинающих предприятий. Чаще всего они пренебрегают глубоким анализом рынка и начинают выпуск продукции в условиях неопределенности, недостаточности информации. Последствиями таких действий является невостребованная продукция и значительные убытки, а вследствие этого и другие проблемы на предприятии, т.к. одна проблема влечет за собой ряд других, чаще более серьезных проблем.

Немаловажной является такая проблема, как недостаточный уровень квалификации менеджеров и персонала предприятия: отсутствие базовых знаний, навыков руководства, личностных качеств. Менеджер – это профессионально подготовленный управляющий, занимающий постоянную управленческую должность, наделенный правом принимать решения. Определенно, эта проблема может стоять наравне с первой, т.к. успешное функционирование предприятия в большей степени зависит от профессионализма кадров. Люди – вот самое главное, от чего зависит вся деятельность предприятия. Поэтому профессионализм кадров очень важен для успешной, эффективной деятельности. Очень часто можно встретить людей, которые работают не по своей специальности, что называется неэффективной занятостью. Люди тратят свой потенциал на другие занятия, профессионалов становится все меньше и меньше, и работодателям становится сложнее искать подчиненных с соответствующим уровнем квалификации.

Отдельно стоит отметить проблему преследования индивидуальных целей, а не целей предприятия. Конечно, прежде всего работники думают о себе. Но для эффективного функционирования предприятия крайне необходимо думать о целях предприятия, порой даже в ущерб себе. Задача менеджера – правильно мотивировать персонал, что позволит достичь высокой производительности

и увеличения прибыли. Следовательно, мотивация персонала – важный аспект эффективной деятельности предприятия, поэтому очень важно уделять ей пристальное внимание в системе управления.

Устранение вышеназванных проблем, будет способствовать достижению лучших экономических результатов, устойчивому финансовому положению предприятия и позитивным тенденциям управления.

**УДК 005:332:331.101**

**Юрий Грэй**  
(Украина)

Научный руководитель А.Д. Чикуркова, д.э.н., профессор  
Подольский государственный университет

## **ПЕРСОНАЛ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ**

The radical changes that have taken place in the economy of Ukraine in recent years require a comprehensive analysis and further development of enterprise management, especially personnel. It is also connected with the growth of their role in the modern conditions of formation of the national economy, as well as with demographic and migration processes, which have led to a decrease in the number of labor resources, deterioration of their quality structure, reduction of intellectual potential. Effective economic activity of the enterprise is possible in the presence of the formed management mechanism. Given that the efficiency of personnel use and the intensity of the process of reproduction of labor potential are of paramount importance for the realization of competitive advantages, the formation of an effective mechanism of personnel management is a strategic task of the enterprise, as successful development of the enterprise provides the labor sphere. In this regard, the contribution of each employee to the final results of the organization. Therefore, the task of the enterprise in achieving highly productive work is to find effective ways to manage labor and create a management mechanism that will be adequate to the current stage of market transformation, enhance human resources, transform staff into human capital and bring income to both employee and enterprise. Solving problems