

Список использованных источников

1. Иванов, П.С. «Инновационные стратегии предприятия Савушкин продукт в условиях рыночной конкуренции.» Управление инновациями и инвестициями, 2019
2. Козлова, Е.Н. «Роль инноваций в повышении конкурентоспособности молочного предприятия (на примере ОАО «Савушкин продукт»)». Экономика и бизнес: теория и практика, 2018.
3. Смирнова, О.А. «Инновационное развитие предприятия Савушкин продукт и его влияние на конкурентоспособность». Экономика и управление: научно-практический журнал, 2020 – №14(3).

УДК 338

КЛЮЧЕВЫЕ СТРАТЕГИИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Масловская С.С., ст. преподаватель

Хамутовский С.Ю., студент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет,
г. Минск*

Ключевые слова: Мотивация, материальное стимулирование, мотивирование, производительность труда.

Klyuchevyye slova: Motivatsiya, material'noye stimulirovaniye, motivirovaniye, proizvoditel'nost' truda.

Аннотация: На современном этапе развития экономики очевидной истинной является то, что ни одна система управления не может успешно функционировать, если не будет включать в себя эффективную систему мотивации и стимулирования труда, побуждающую каждого работника к производительному и качественному труду для достижения поставленных целей.

Annotatsiya: Na sovremennom etape razvitiya ekonomiki ochevidnaya predposylka zaklyuchayetsya v tom, chto ni odna sistema upravleniya ne mozhet uspeshno funktsionirovat', yesli ne budet vklyuchat' v sebya byudzhnet motivatsii i stimulirovaniya truda, obespechivayushchiy kazhdogo rabotnika k proizvoditel'nomu i kachestvennomu trudu dlya dostizheniya postavlennykh tseley.

Повышение мотивации сотрудников на предприятии – это ключевой аспект успешного управления персоналом и обеспечения эффективности

работы бизнеса. Для достижения этой цели необходимо создать стимулирующую и поддерживающую среду, которая способствует удовлетворенности и приверженности сотрудников компании.

Одной из основных стратегий повышения мотивации является установление ясных целей и ожиданий для сотрудников. Когда сотрудники понимают, что от них ожидается, и как их работа вписывается в общие цели предприятия, они чувствуют себя более уверенно и мотивированно. Регулярное обсуждение целей и ожиданий на индивидуальном и командном уровнях помогает лучшему пониманию и согласованию задач.

Кроме того, предоставление сотрудникам возможностей для профессионального развития является важным фактором мотивации. Сотрудники стремятся к постоянному росту и развитию в своей карьере, и предоставление доступа к обучающим программам, тренингам и возможностям для профессионального роста помогает им чувствовать себя ценными и уважаемыми в компании.

Для укрепления мотивации сотрудников также важно оценивать и признавать их достижения. Поощрение и признание хорошей работы создают положительную обстановку и мотивируют сотрудников к дальнейшим успехам. Регулярная обратная связь, выделение достижений и награды за хорошую работу стимулируют сотрудников к новым достижениям [1].

Создание командного духа и сотрудничества также способствует повышению мотивации сотрудников. Благоприятная рабочая атмосфера, где ценится взаимопомощь, сотрудничество и командный дух, укрепляет связи между коллегами и создает условия для успешного выполнения задач.

Наконец, обеспечение справедливости и равноправия на рабочем месте играет важную роль в повышении мотивации сотрудников. Справедливое распределение вознаграждения, признание заслуг и уважение к достоинствам каждого сотрудника создают ощущение равноправия и справедливости, что способствует установлению доверительных отношений и повышению мотивации персонала.

Дополнительным важным аспектом в повышении мотивации сотрудников на предприятии является участие персонала в принятии решений. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений по своей работе создает ощущение ответственности за результаты и увеличивает их заинтересованность в достижении общих целей компании. Кроме того, это способствует повышению креативности и инновационности в работе, так как сотрудники чаще готовы выдвигать новые идеи и решения, когда они чувствуют, что их мнение учитывается.

Еще одним важным фактором является создание условий для баланса между работой и личной жизнью сотрудников. Современные тенденции в управлении персоналом все больше уделяют внимание заботе о благополучии сотрудников вне рабочего места. Гибкий график работы, возможность

удаленной работы, оплачиваемый отпуск и другие бенефиты помогают создать у сотрудников ощущение поддержки со стороны компании и способствуют повышению их мотивации и продуктивности [2].

Кроме того, важно учитывать индивидуальные потребности и мотивы каждого сотрудника. Подход "один размер для всех" может быть неэффективным, поэтому компании стоит уделять внимание индивидуальным различиям сотрудников и разрабатывать персонализированные подходы к их мотивации. Это может включать в себя предоставление возможностей для развития сильных сторон, учет личных целей и интересов, а также адаптацию системы поощрений к индивидуальным достижениям.

Таким образом, дополнительные стратегии, такие как участие сотрудников в принятии решений, создание условий для баланса между работой и личной жизнью, а также учет индивидуальных потребностей и мотиваторов, могут значительно усилить эффективность программ по повышению мотивации сотрудников на предприятии.

Список использованной литературы

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. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23–31.

УДК 347.736 (476)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ РИСКА БАНКРОТСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Мацкевич М.Г., ст. преподаватель

Галыгина Д.Ю., студент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: финансовое состояние, банкротство, неплатежеспособность, коэффициенты, критерии, финансовый анализ

Key words: financial analysis, financial condition, bankruptcy, insolvency, ratios, criteria.

Аннотация: в статье рассмотрены основные критерии оценки риска банкротства. Обозначены новые определения таких понятий как