

4. Функциональное питание. Продукты функционального питания следует разделить на пять основных групп: разработанные специально для беременных женщин и кормящих мам; детское питание; для людей, страдающих проблемами пищеварительной системы; имеющие оздоровительный эффект; специальная пища для больных (диабетиков, страдающих от ожирения). В Беларуси присутствуют линейки специального питания у некоторых крупных производителей: «Здравушка» — безлактозное молоко; «Красный Пищевик», «Коммунарка» — линейка продукции для диабетиков; «Домочай» — диетическая и диабетическая продукция и т.п.

5. «Купляйце беларускае». На современном этапе развития экономики Республики Беларусь особую актуальность приобретают вопросы улучшения управления товарами собственного производства. Но, опираясь на государственную статистику, популярность продукции белорусских производителей падает: доля продажи отечественного производства в первом полугодии 2018 г. составляла 62,7 %, в первом полугодии 2019 г. она снизилась до 61,7 % [3].

Таким образом, применение различных ассортиментных концепций обуславливает выбор возможных путей: сокращение, расширение, обновление ассортимента товаров для формирования рационального ассортимента.

Источники

1. *Валевич, Р.П.* Инновации в формировании товарно-торгового ассортимента / Р.П. Валевич, С.О. Белова // Науч. тр. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: В.Н. Шимов (гл. ред.) и др. — Минск : БГЭУ, 2015. — Вып. 8. — С. 40–45.

2. Министерство антимонопольного регулирования и торговли Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mart.gov.by/>.

3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>.

СНИЛ «Гандаль»

Д.И. Горошевич

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — И.М. Микулич, канд. экон. наук, доцент

ОШИБКИ ПРИ ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Самыми распространенными ошибками при построении системы мотивации являются следующие:

1. Построение системы мотивации персонала без конкретной цели. Мотивация персонала должна быть целенаправленной, только

в этом случае будет возможно сделать систему мотивации персонала полезной для компании и получить нужный результат.

2. Внедрение лучшей мотивации персонала без предварительной адаптации к условиям компании. Если система мотивации персонала была разработана не работниками организации (ее подсмотрели; позаимствовали частично или полностью и т.п.), необходимо потратить время для адаптации всех этих лучших решений под условия компании.

3. Исправление недостатков в материальной мотивации за счет нематериальной мотивации. Иногда низкий уровень труда пытаются компенсировать дипломами, грамотами или льготами, которые оцениваются сотрудниками как «ненужные».

4. Построение системы мотивации персонала навсегда. Система мотивации персонала — это инструмент, который должен динамично корректироваться.

5. При разработке КРІ многие специалисты компаний идут по пути наименьшего сопротивления и берут те показатели, которые встречаются в литературе или которые используют конкуренты и т.п., но они не адаптированы к специфике деятельности самой организации. Разработка всей системы мотивации происходит быстрее, но в итоге многие из этих показателей нельзя посчитать, они противоречат друг другу, они формальны, бесполезны и неэффективны [1].

6. Система поощрений вызывает ощущение несправедливости, и работник стремится прийти к равновесию доступным ему способом: снизив свой вклад в работу.

7. Чрезмерный контроль также снижает мотивацию и инициативу сотрудника, а выполнение работы только по указаниям, как правило, малоэффективно.

8. Некорректная коммуникация. Есть люди достаточно чувствительные к форме обращения, они могут негативно реагировать на грубость или повышение голоса, но, вместе с тем, есть те, кто иначе не понимает.

Это типовые ошибки, встречающиеся в реальной практике построения систем мотивации. При более глубоком анализе, как правило, удастся выявить конкретные особенности возникновения факторов снижения мотивации и их проявления, без глубокой и точной диагностики которых невозможна оптимизация системы в целом.

В разработке системы мотивации не существует никаких установленных канонов, правил и ограничений. Главная ее цель — достижение желаемых результатов, а значит, хороши все средства, которые во главу угла ставят главную ценность любой компании — ее человеческие ресурсы.

Источники

1. Финансовый Директор [Электронный ресурс]. — 2019. — Режим доступа: <https://findirector.by/articles/element/stati-zhurnala-finansovyy-direktor-za-oktyabr-2019/>.