

## References

1. Principy razvitiya predprinimatel'skoj iniciativy [Elektronnyj resurs] // Press-sluzhba Prezidenta Respubliki Belarus'. – Rezhim dostupa: <https://president.gov.by/ru/belarus/economics/predprinimatelstvo/principy-razvitija>. – Data dostupa: 16.10.2023.
2. Maloe i srednee predprinimatel'stvo v Respublike Belarus' [Elektronnyj resurs] // Nacional'nyj statisticheskij komitet Respubliki Belarus'. – Rezhim dostupa: [https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/strukturnaja\\_statistika/statisticheskie-izdaniya/index\\_39556/](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/strukturnaja_statistika/statisticheskie-izdaniya/index_39556/). – Data dostupa: 14.10.2023.
3. Statistika malogo i srednego predprinimatel'stva [Elektronnyj resurs] // Nacional'nyj statisticheskij komitet Respubliki Belarus'. – Rezhim dostupa: [https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial\\_statistika/2022/infographics\\_mal\\_sredn-2022.pdf](https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/2022/infographics_mal_sredn-2022.pdf). – Data dostupa: 15.10.2023.
4. Malyj i srednij biznes [Elektronnyj resurs] // Ministerstvo ekonomiki Respubliki Belarus'. – Rezhim dostupa: <https://economy.gov.by/ru/gosprog-na-2021-2025-ru/>. – Data dostupa: 15.10.2023.
5. Ob utverzhdenii Strategii razvitiya malogo i srednego predprinimatel'stva «Belarus' — strana uspehnogo predprinimatel'stva» na period do 2030 goda : post. Soveta Ministrov Resp. Belarus', 17 okt. 2018 g. № 743 [Elektronnyj resurs] // Nacional'nyj pravovoj Internet-portal Respubliki Belarus' // URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C21800743&p1=1>. – Data dostupa: 15.10.2023.

© Vakar A.S., Dydyshko Zh.L., 2023

УДК 33.331.104

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА УГОЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

М. А. Веремчук

Научный руководитель: Л. И. Донец, д. э. н., профессор

Донецкий национальный университет экономики и торговли  
имени Михаила Туган-Барановского  
Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Щорса, 31  
[mila-veremchuk@mail.ru](mailto:mila-veremchuk@mail.ru)

*В статье рассмотрены проблемы стимулирования персонала, обусловленные состоянием предприятий угольной промышленности в Донецкой Народной Республике. Определены основные причины снижения уровня стимулирования персонала. Доказана обусловленность повышения эффективности стимулирования персонала через формирование системы мотивации персонала.*

*Ключевые слова: стимулирование, мотивация, угольные предприятия*

## SOCIO-ECONOMIC ASPECTS OF LABOR INCENTIVES OF PERSONNEL OF COAL ENTERPRISES OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

M. A. Veremchuk

Scientific supervisor: L. I. Donets, Doctor of Economic Sciences, Professor

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky  
Donetsk People's Republic, Donetsk, st. Shchorsa, 31  
[mila-veremchuk@mail.ru](mailto:mila-veremchuk@mail.ru)

*The article examines the problems of personnel incentives caused by the state of coal industry enterprises in the Donetsk People's Republic. The main reasons for the decrease in the level of personnel incentives are identified. The conditionality of increasing the effectiveness of personnel incentives through the formation of a personnel motivation system has been proven.*

*Key words: stimulation, motivation, coal enterprises*

В организации деятельности предприятия стимулирование является важным инструментом активизации трудовой деятельности персонала. Это обусловлено тем, что осознание сотрудником факта вознаграждения за полученный результат, которое соизмеримо с поставленной целью и его ожиданиями, способствует более активному его вовлечению в трудовой процесс и, как следствие, повышению производительности труда [1].

Донецкая Народная Республика начинает восстанавливать разрушенную экономическую систему [2]. 2023 год, по мнению аналитиков, станет переломным не только для шахтеров, но и для угольной отрасли Донецкой Народной Республики в целом. Вне зависимости от того, кому будут принадлежать предприятия угольной промышленности – государству или частным инвесторам, – вопросы, связанные со стимулированием персонала, не утратят свою актуальность.

В этом контексте в настоящее время одной из проблем является кадровый голод, вызванный долгами по заработной плате перед шахтерами, которые впервые за 8 лет были погашены из бюджета России после вхождения Донецкой Народной Республики в ее состав. Как показывают результаты исследования, на предприятиях угольной отрасли остается очень низким уровень стимулирования персонала. К основным причинам сложившейся ситуации можно отнести следующие:

1. Отсутствие продуманной долговременной кадровой политики, что приводит к высокой текучести кадров. Работников набирают без должного отбора и легко с ними расстаются.
2. Недостаточная работа по привлечению молодых кадров и созданию надлежащих условий для их адаптации к условиям труда.
3. Отсутствие стабильности и преемственности руководящих кадров на угольных предприятиях.
4. Низкий уровень работы, связанной с управлением карьеры всех категорий персонала.

Угледобывающая промышленность Донецкой Народной Республики тесно связана с активизацией потенциала работников. Проблема роста профессионального мастерства усугубляется отсутствием систематической и целенаправленной работы по планированию деловой карьеры работников. Важно отметить, что система морального стимулирования также утрачивает свою значимость, хотя интересная работа, обогащение содержания труда, самореализация и признание усилий сотрудников являются неотъемлемой частью успешной трудовой деятельности [3].

Очень критичной является потеря значимости системы морального стимулирования. Даже в условиях экономической стабильности и удовлетворения материальных потребностей, важно не упускать из виду потребность в интересной работе, обогащении содержания труда, самоактуализации, самовыражении и общественном признании за труд [4]. В современных условиях функционирования угольных предприятий Республики, когда экономические интересы не могут быть полностью удовлетворены, целенаправленная система морального стимулирования может выполнять компенсаторные функции и способствовать улучшению морально-психологического фона производственной деятельности [5].

Отсутствие мотивации создает все условия для демотивации работников, когда они не видят позитивного ответа на вопросы: «Зачем я работаю?» и «Что я получаю от своего труда?». Это приводит к непродуктивной работе, отсутствию творческого подхода к решению задач и отсутствию прогресса. Роль мотивации состоит во внедрении системы мотивации трудовой деятельности не требует больших вложений, а результаты могут быть видны уже в ближайшем будущем. Однако в настоящее время изменение ситуации в угольной промышленности Донецкой Народной Республики затруднено по нескольким причинам.

Во-первых, сложно изменить приоритеты сегодняшних руководителей и переориентировать их с технократического управления на гуманитарное.

Во-вторых, организационные управленческие структуры шахт не готовы к системной работе по мотивации труда, так как функциональные инструкции не регламентируют этот аспект.

В-третьих, не хватает структур, способных комплексно решать задачи мотивации, а кадровые службы не обладают достаточными профессиональными навыками, чтобы решать эти задачи из-за отсутствия специалистов в области социологии, психологии и прочих [6].

Таким образом, внедрение работы по мотивации труда на горнодобывающих предприятиях должно быть одним из компонентов в системе совершенствования управления, пересмотра приоритетов в пользу человека и перехода к политике управления человеческими ресурсами.

Один из ключевых аспектов высокой эффективности морального стимулирования заключается в обеспечении социальной справедливости, которая включает точный учет и объективную оценку трудового вклада каждого работника. Уверенность в обоснованности и справедливости признания трудовых заслуг работника, а также правильность награждения, повышает авторитет труда и формирует активную жизненную позицию [7].

Эффективность системы, обеспечивающей материальное и моральное стимулирование, заключается в способности достоверно оценить трудовую деятельность работника и его значимый вклад в общую деятельность учреждения. Но следует отметить, что такая система требует значительных усилий как на этапе разработки, так и при внедрении. Она требует детально разработанных и четко прописанных стандартов работы, тщательно изученных нормативов и скрупулезной системы оценки трудового вклада каждого сотрудника.

#### **Список использованных источников**

1. Кибанова, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2023. – 695 с.

2. Половян, А. В. Трансформации экономического пространства Донбасса / А. В. Половян, Р. Н. Лепа, С. Н. Гриневская // Россия в XXI веке: глобальные вызовы и перспективы развития. – М. : ИПР РАН, 2019. – С. 299–306.

3. Жданкин, Н. А. Развитие мотивации персонала на угольных шахтах как результат стратегического анализа / Н. А. Жданкин, А. Н. Чикалева // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2020. – № 3. – С. 151–164.

4. Донец, Л. И. Мотивация и стимулирование персонала : учебное пособие / Л. И. Донец / Донецкий национальный университет им. М. Туган-Барановского. – Донец : ФЛП Кириенко С. Г., 2019. – 332 с.

5. Сеницкая, Е. С. Трудовой потенциал и производительность труда / Е. С. Сеницкая. – М. : Лаборатория книги, 2017. – 64 с.

6. Моральное стимулирование [Электронный ресурс] // Infomanagement. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru/referat/150/9>. – Дата доступа: 16.10.2023.

7. Тарабукина, К. И. Как удерживать ценных сотрудников [Электронный ресурс] / К. И. Тарабукина // Режим доступа: <https://secrets.tinkoff.ru/razvitie/motivaciya-sotrudnikov/>. – Дата доступа: 09.05.2023.

#### **References**

1. Kibanova, A. Ya. Upravlenie personalom organizacii: uchebnik / pod red. A. Ya. Kibanova. – 4-e izd., dop. i pererab. – M. : INFRA-M, 2023. – 695 s.

2. Polovyan, A. V. Transformacii ekonomicheskogo prostranstva Donbassa / A. V. Polovyan, R. N. Lepa, S. N. Grinevskaya // Rossiya v XXI veke: global'nye vyzovy i perspektivy razvitiya. – M. : IPR RAN, 2019. – S. 299–306.

3. Zhdankin, N. A. Razvitie motivacii personala na ugol'nyh shahtah kak rezul'tat strategicheskogo analiza / N. A. Zhdankin, A. N. Chikaleva // Gornyj informacionno-analiticheskij byulleten'. – 2020. – № 3. – S. 151–164.

4. Donec, L. I. Motivaciya i stimulirovanie personala : uchebnoe posobie / L. I. Donec / Doneckij nacional'nyj universitet im. M. Tugan-Baranovskogo. – Donec : FLP Kirienko S. G., 2019. – 332 s.

5. Sinickaya, E. S. Trudovoj potencial i proizvoditel'nost' truda / E. S. Sinickaya. – M. : Laboratoriya knigi, 2017. – 64 s.

6. Moral'noe stimulirovanie [Elektronnyj resurs] // Infomanagement. – Rezhim dostupa: <http://infomanagement.ru/referat/150/9>. – Data dostupa: 16.10.2023.

7. Tarabukina, K. I. Kak uderzhivat' cennyh sotrudnikov [Elektronnyj resurs] / K. I. Tarabukina // Rezhim dostupa: <https://secrets.tinkoff.ru/razvitie/motivaciya-sotrudnikov/>. – Data dostupa: 09.05.2023.

© Veremchuk M.A., Donets L.I., 2023

УДК 338.5

## **ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ**

А. О. Войко

Научный руководитель: Н. А. Антипенко, к. э. н., доцент

Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова (Минский филиал)

Республика Беларусь, 220070, г. Минск, ул. Радиальная, 40

lapalapa30@mail.ru

*В данной статье рассматриваются основные направления развития мониторинга и оценка финансового состояния – заемщика, в условиях инновационной экономики. Автор анализирует факторы, влияющие на финансовое состояние предприятия в строительной отрасли. Освещаются основные показатели ликвидности и платежеспособности компании, а также оценивается взаимосвязь показателей рентабельности и кредитоспособности субъектов хозяйствования.*

*Ключевые слова: мониторинг, оценка, финансовое состояния, платежеспособность, конкурентоспособность, ликвидность, оценка рентабельности.*

## **ASSESSMENT OF THE FINANCIAL CONDITION OF THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE MODERN ECONOMY**

A. O. Voiko

Scientific supervisor: N. A. Antipenko, PhD, Associate Professor

Minsk branch of the Plekhanov Russian University of Economics

Republic of Belarus, 220070, Minsk, st. Radialnaya, 40

lapalapa30@mail.ru

*This article discusses the main directions of development of monitoring and assessment of the financial condition of the borrower in the conditions of an innovative economy. The author analyzes the factors influencing the financial condition of an enterprise in the construction industry. The main indicators of the company's liquidity and solvency are covered, and the relationship between profitability indicators and the creditworthiness of business entities is assessed.*