

димо объяснить миссию компании, цели, показать перспективы карьерной лестницы и способы продвижения по ней, корпоративную культуру, поддерживать саморазвитие. Личное признание или публичное поощрение всячески сподвигнет сотрудников к конкуренции между собой и стремлению к признанию.

Заключение. Исходя из данной работы, можно сделать вывод, что способами повышения производительности труда, являются: гибкий график, удаленная и частично удаленная работа и др. До сих пор многие организации не хотят или не могут перевестись на ту или иную форму занятости, даже с учетом того, что они эффективны как инструмент, повышения производительности, в нелегкой эпидемиологической ситуации для бизнеса. Формирование инноваторской экономики, возникновение новейших технологий и новых товаров, содействуют не только уменьшению, но и устранению рисков, которые связаны с использованием какой-либо формы нестандартной занятости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трапицына, С. Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицына. – Москва: Юрайт, 2017. – 314 с.
2. Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/piramida-potrebnostey-maslou>. – Дата доступа – 09.03.2022.

УКД 004.9

АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРИМЕРЕ РУП ПО «БЕЛОРУСНЕФТЬ»

А. Р. Голубева, Д. А. Черепко, студенты группы 10503319 ФММП БНТУ, научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О. Н. Монтик

Резюме – целью любого предприятия является получение прибыли. Инновационная политика играет в этом важную роль. Внедрение инноваций позволяет предприятию сохранять конкурентоспособность, и постоянно находиться в развитии. Жизненный цикл инноваций включает в себя несколько этапов, каждый из которых будет проанализирован в данной работе на примере РУП ПО «Белоруснефть».

Resume – The goal of any business is making a profit. Innovation policy plays an important role in this. The introduction of innovations allows company to remain competitive and constantly be in development. The life cycle of innovations includes several stages, each of which will be analyzed in this article on the example of RUE PU «Белоруснефть».

Введение. «Белоруснефть» – государственная вертикально-интегрированная нефтяная компания. Занимает лидирующее положение в топлив-

но-энергетическом комплексе Республики Беларусь. Предприятие работает над повышением компетенций в области проектирования, внедрением технологий информационного моделирования (BIM-технологии) в процессы проектирования, развитием и получением новых лицензий. BIM (от англ. *Building Information Modeling*) – информационная модель (или моделирование) зданий и сооружений, под которыми в широком смысле понимают любые объекты инфраструктуры, например инженерные сети (водные, газовые, электрические, канализационные, коммуникационные), дороги, железные дороги, мосты, порты и тоннели и т. д. [1].

Основная часть. В качестве стратегии внедрения BIM-технологий на предприятии выбран путь поэтапного внедрения, поставлены четкие цели на каждом уровне управления и организован структурный подход, затрагивающий каждый из компонентов деятельности предприятия и учитывающий влияние внешних факторов. План перехода разделен на этапы, каждый из которых предполагает конкретные действия.

На первом этапе перехода к BIM-проектированию была выделена I группа из 30 специалистов для обучения и участия в пилотных проектах. Также в планах предприятия развивать направление по проведению лазерного сканирования и оцифровке существующих объектов, используя это как один из инструментов для создания спроса на BIM-проектирование.

Предприятие проводит активную работу, направленную на реализацию принятой стратегии развития BIM-технологий: произведено обновление ПЭВМ; назначены и обучены BIM-координаторы, BIM-менеджер; изучена и проанализирована информация о возможностях программных продуктов, реализующих создание информационной модели строительного объекта; ведется работа по созданию инструкций; закуплена система лазерного 3D сканирования Leica RTC 360; ведется активная работа в новом направлении, по оцифровке существующих объектов; проводится постоянная работа по информированию потенциальных заказчиков.

В процессе разработки «пилотного проекта» с применением BIM-технологий была выявлена необходимость качественной съемки для формирования основы информационной модели объекта в виде облака точек. Анализ рынка производителей оборудования показал, что данные задачи возможно реализовать с помощью системы лазерного сканирования на базе лазерного 3D сканера Leica RTC 360.

Система лазерного сканирования необходима для дальнейшего развития и совершенствования технологии информационного моделирования (BIM технологии) в процессах проектирования, расширения перечня выполняемых работ, а также в целях реализации Директивы Президента Республики от 04.03.2019 «О приоритетных направлениях развития строительной отрасли», Плана мероприятий концерна «Белнефтехим» по выполнению комплекса мер на 2016–2020 год по стимулированию внедрения в экономику страны передовых методик и международных систем управ-

ления качеством от 26.12.2016 (п.8 внедрение в 2017–2020 годах технологии информационного моделирования (ВІМ технологии) [2].

Система лазерного сканирования позволит сократить сроки выполнения инженерно-геодезических изысканий и работ по обследованию зданий и сооружений более чем в 3 раза, повысить качество получаемых данных и скорость их обработки, что будет способствовать повышению производительности подразделений.

Заключение. Выбранный путь считаем оптимальным и единственным возможным для обеспечения стабильной работы предприятия. Кроме того, поэтапный путь внедрения выбран в связи с влиянием многих внешних факторов, сдерживающих процесс внедрения ВІМ-технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. ВІМ-моделирование с полным погружением [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.neft.by/2021/02/23/>. – Дата доступа: 10.03.2022.

2. ВІМ-моделирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belorusneft.by/sitebeloil/ru/addUp/mediaCenter/newsDetail/VIM-modelirovanie/>. – Дата доступа: 10.03.2022.

УДК 65.014

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЯПОНСКОЙ, АМЕРИКАНСКОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА

*И. Д. Дементьев, студент группы 10503221 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. филос. наук О. В. Беркова*

Резюме – сравнительный анализ японской модели менеджмента, ориентированной на коллектив; американской модели, ориентированной на человека; отечественной модели. Попытка определить характерные черты отечественной модели менеджмента.

Resume – comparative analysis of the Japanese team-oriented management model; the American human-centered model; domestic model. An attempt to determine the characteristic features of the domestic model of management.

Введение. Рассматривая разные модели менеджмента, мы сравним две фундаментальные модели: американскую и японскую и сверим их с отечественной моделью, рассмотрим положительные стороны и выявим недостатки. Следует отметить, что для американской модели характерен индивидуализм, а для японской – коллективизм. Отечественная же модель вбирает в себя часть признаков американской и японской моделей.

Основная часть. Как уже сказано выше, американская модель построена на индивидуализме. Это четкое распределение полномочий, жесткая структура управления и оплата труда, которая определяется исключительно по индивидуальным достижениям. В японской модели все иначе.