

2. Берченко, В. С. Особенности развития современного мирового рынка управленческого консалтинга / В. С. Берченко // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 6. – С. 66–70.

УДК 658.5:005

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ НОВЫХ ПОДХОДОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

*К. С. Сабитова, студентка группы 10507118 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н. В. Жудро*

*Резюме – в современной системе управления персоналом все большее значение приобретают аспекты стимулирования. В статье обоснована актуальность и необходимость разработки новых подходов к стимулированию персонала.*

*Resume – in the modern system of personnel management, aspects of incentives are becoming increasingly important. The article substantiates the relevance and necessity of developing new approaches to staff incentives.*

**Введение.** Изучение законов управления человеческими ресурсами началось довольно давно, с тех пор было разработано и предложено множество теорий, концентрирующихся на содержательных, процессных или ситуационных моментах стимулирования. В настоящее время потребности людей можно охарактеризовать как быстро изменяющиеся, в таких условиях классические теории стимулирования могут быть неэффективны, поэтому необходимо постоянно совершенствовать систему стимулирования компании.

**Основная часть.** Подходы к стимулированию персонала в настоящее время отходят от привычных всем содержательных и процессуальных теорий по стимулированию, им на смену приходят новые современные подходы и методики, которые разрабатывают руководители компаний, стараясь поспевать за постоянно меняющимися потребностями людей. У сотрудников разные мотивы для усердной работы и преданности компании. Освоение теории поощрения мотивации может помочь улучшить стиль управления, помочь персоналу компании почувствовать себя более ценными и помочь сфокусировать свои собственные цели профессионального развития. Программы поощрения персонала предназначены для привлечения, вовлечения и удержания талантов. Сами поощрения – это вознаграждения и льготы, используемые для мотивации позитивного поведения сотрудников. Они бывают разных форм, таких как компенсация за обучение, больше свободного времени и дополнительная гибкость в организации работы. Исследование Корнельского университета показало, что немедленные вознаграждения повышают внутреннюю мотивацию, связывая деятельность и цель, поэтому сотрудники, получающие более частое вознаграждение

граждение, больше мотивированы на выполнение связанных задач. Организации, которые используют программы поощрения сотрудников, достигают 79 % успеха в достижении поставленных целей, когда было предложено вознаграждение. Программы поощрения также могут повысить производительность сотрудников до 44 %, и они могут мотивировать до 66 % сотрудников остаться в своей компании [1]. Компании, которые используют материальные стимулы продаж, также получают годовой рост доходов в три раза выше, чем те, которые этого не делают. А профессионалы, довольные своими преимуществами, более чем в два раза чаще довольны своей работой. Программы поощрения сотрудников привлекают и мотивируют сотрудников в долгосрочной перспективе. К программам поощрения можно отнести:

а) признание и награды. Программа признания и вознаграждения является основополагающим требованием к опыту поощрения сотрудников, поскольку она внедряет стимулы в повседневную жизнь каждого члена коллектива. Для этого признание должно даваться часто и в режиме реального времени. Эффективное стимулирование сотрудников требует как социального, так и денежного признания;

б) социальное признание. Социальное признание может иметь для сотрудников даже большее значение, чем материальное вознаграждение. Это недорогой способ позволить каждому в организации публично выразить свою благодарность другим членам команды – даже простой благодарности может быть достаточно, чтобы кого-то мотивировать;

в) профессиональное развитие. Компания получает выгоду от новых знаний и опыта, которыми делятся сотрудники, что открывает больше возможностей для продвижения по службе внутри компании;

г) здоровье и благополучие. Один из лучших способов поощрения здоровья сотрудников – это использование централизованного рынка вознаграждений, который поощряет принятие здоровых привычек как на работе, так и дома;

д) возмещение стоимости обучения. Сегодня сотрудники считают непрерывное образование своим приоритетом. Каждый сотрудник, вплоть до генерального директора, должен ежедневно узнавать что-то новое. Предложение компенсации за обучение может закрепить эту передовую практику. Более того, поощрение непрерывного образования может стать отличным способом создания культуры признания;

е) веселые подарки. Празднование ваших сотрудников с помощью подарков показывает, что вы заботитесь о них. Подарки – отличный стимул для корпоративных праздников, таких как годовщина работы, неделя обслуживания клиентов, всемирный день здоровья или день начальника;

ж) дополнительный выходной. Выходные дают сотрудникам возможность поддерживать баланс между работой и личной жизнью и могут значительно повысить мотивацию;

з) предоставление высокоэффективным сотрудникам права выбирать собственные проекты – прекрасный способ расширить их возможности и стимулировать их [2]. Менеджеры укрепляют доверие, когда позволяют сотрудникам решать, над чем им работать. Приоритет этого стимула – и других способов создания атмосферы доверия – является отличным решением, поскольку сотрудники, которые чувствуют, что их организация поддерживает их, скорее всего, в свою очередь будут поддерживать свою организацию, делая все возможное и раз за разом добиваясь исключительных результатов.

**Заключение.** Таким образом можно заключить, что применяя современные подходы стимулирования персонала, работодатель не только сможет удержать своих подчиненных в компании, но и создать для них такие условия работы, в которых они будут, активно трудясь, стараться делать свою работу еще более эффективно и производительно, выполнять, больше, чем им поручено.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Побудительная теория мотивации [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://www.verywellmind.com/the-incentive-theory-of-motivation-2795382>. – Дата доступа: 04.03.2020
2. Поощрительная теория мотивации: определение и как ее использовать на рабочем месте [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://www.in-deed.com/career-advice/career-development/incentive-theory-of-motivation>. – Дата доступа: 12.02.2021

УДК 005.8:654.17

#### УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ СОЗДАНИЯ НОВОГО ТЕЛЕВИЗИОННОГО ПРОДУКТА

*П. О. Силкова, студент группы 10507117 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В. Ф. Карпович*

*Резюме – в статье рассматривается актуальная проблема в сфере телевидения, а, так же создание телевизионного проекта и его особенности, этапы и последовательность выполнения. Жизненный цикл телевизионного проекта.*

*Resume – the article discusses an actual problem in the field of television, as well as the creation of a television project and its features, stages and sequence of implementation. The life cycle of a television project.*

**Введение.** Телевидение является важной отраслью средства коммуникации и популярных развлечений. В наше время телевидение теряет свою аудиторию и рейтинг из-за огромного количества шоу, фильмов, новостных программ в просторах Интернет. Телевидение столкнулось с такой проблемой и стало не так просто привлечь внимание к телевизионным пе-