

предприятия через совершенствование промышленной структуры, управление отдельными экономическими процессами, через прогнозирование их динамики развития и изменения климата в конкурентной среде. Они значительно пересекаются с экономическими инновациями, совместно формирующими значительные резервы для промышленного роста, которые, однако, часто используются недостаточно. Исследователи часто выдвигают другие типы по критерию области применения новизны. Например, Ю. В. Яковец также отличает политико-социальные и политико-правовые инновации, инновации в духовной сфере, военные инновации и инновации в области правопорядка [2].

Инновации также влияют на эффективность деятельности промышленных предприятий, но, в отличие от всех них, это влияние не является прямым (непосредственным), а подразумеваемым, оно происходит через различные государственные институты: законодательство, право, государственное управление, распределительные и перераспределительные процессы. Часто применяемым классификационным критерием является степень инновационной новизны. В соответствии с этим критерием выделяются семенные, базовые, улучшающие, псевдо- и микро-инновации. Эти инновации также оказывают нерегулярное влияние на формирование резервов для промышленного роста: семенные и базовые инновации влияют на деятельность промышленных предприятий опосредованно через промежуточные институты и механизмы, а также на проводимые национальные исследования и разработки и промышленную политику, формируя долгосрочные источники и тенденции для экономического роста, при этом совершенствуясь, псевдо- и микро-инновации оказывают краткосрочное прямое влияние [2].

В отличие от семенных и базовых, совершенствование инноваций является долгосрочным и ориентировано на продвижение машин (технологий) нового поколения. Они являются основными и самыми многочисленными массовыми новинками в производстве и управлении, которые наиболее часто встречаются в практической экономической деятельности промышленных предприятий. По сравнению с улучшением инноваций, меньшая роль в формировании резервов для промышленного роста достается микро- и псевдо-инновациям, которые необходимы лишь для того, чтобы улучшать отдельные элементы, частично улучшать либо обновлять все устаревшие элементы производственных систем предприятия, которые уже исчерпали свой потенциал эффективности.

**Заключение.** Таким образом, можно видеть, что повышение эффективности экономической деятельности промышленных предприятий на основе инноваций и формирование соответствующих резервов для промышленного роста предполагает типологизацию новинок, обязательный тщательный анализ путей их влияния на характеристики указанной деятельности и приверженность к тем типам из них, которые способны обеспечить наилучший желаемый результат.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. ГОСТ 31279-2004 от 2005-09-01 «ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ Термины и определения»
2. Яковец Ю. В. Эпохональные инновации XXI века / Ю.В. Яковец. – Москва : Экономика, 2004. –14 с.

УДК 331. 108. 2

### ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

*Е.А. Бабей, студентка группы 10507115 ФММП БНТУ,  
А.А. Тетера, студентка группы 10507115 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

*Резюме - Исследование влияния и связей инновационной кадровой политики и организационных показателей на сегодняшний день является одним из самых актуальных вопросов. В условиях непрерывной жесткой конкуренции организации вынуждены искать пути совершенствования своей деятельности. И развитие области управления человеческими ресурсами – один из вариантов решения проблемы, ведь сотрудник сегодня рассматривается не просто как рабочая сила, а как источник новых идей, творчества и инноваций.*

*Summary - One of the most important issues today is the research of the influence and connections of innovative HR policy and organizational performance. The constant and harsh market competition inspires organizations to look for the ways of their work improvement. One of the possible solutions for this problem is the development of human resource management since an employee today is not only a unit of working force but a source of new ideas, creativity and innovations.*

**Введение.** Кадровая инновация – это внедрение новых идей, методов и технологий для более полного удовлетворения постоянно меняющихся требований организации и ее персонала. Речь идет о предвидении будущих потребностей и обстоятельств, а не просто о поиске ответа на изменение нынешней ситуации. Предприятия несут ответственность за эффективное управление своими сотрудниками, а также за политику и процедуры, относящиеся к этим сотрудникам. По мере того, как мир бизнеса быстро меняется, требуются инновационные решения, чтобы сотрудники были довольны своей рабочей средой и обеспечивали их продуктивность и эффективность.

Несмотря на актуальность данной темы, все еще ведутся споры касательно результативности инновационной кадровой политики на бизнес. Поднимаются вопросы ее теоретических, эмпирических и методологических основ. Многие авторы говорят, что исследование слишком узко сфокусировано на эффективности бизнеса за счет других важных показателей, например, благополучие сотрудников и корпоративная ответственность, или предупреждают о риске методологических слабостей, которые ставят под сомнение надежность отношений между инновационной политикой и производительностью [4].

**Основная часть.** Инновационная кадровая политика включает в себя множество аспектов, которые подразумевают различные подаспекты, что помогает лучше раскрыть суть данного вопроса.

Первым аспектом выделяется менеджмент. Поскольку множество организаций – это сеть, элементы кадровой политики должны быть одинаковыми для сотрудников всех отделов, более того, кадровая политика и кадровые процедуры подвергаются жесткой централизации и контролю. Однако, руководители сталкиваются с проблемой, когда работники одинаковых отделов, которые расположены в разных частях города или страны, в разной степени удовлетворены процессом работы. Каждый отдел управляется менеджером, чья работа заключается в консультировании, обучении персонала и его поддержке, а также объяснении стандартов и целей организации, следовательно, менеджер является лицом, ответственным за проведение политики в области управления персоналом. От навыков менеджера и его эффективности прямо зависит успех кадровой политики.

Также важной функцией является контроль, который включает в себя помощь подчиненным в выполнении их обязанностей и повышении эффективности деятельности.

Вторым важным аспектом является лидерство. Во-первых, лидерство может быть связано с корпоративной культурой. Угроза большой текучки кадров управляется через сильную организационную культуру. Если организация показывает наивысший уровень дискреционного поведения, то это результат отличной работы линейных менеджеров, которые играют более заметную роль в реализации кадровых практик.

Третий аспект, обобщающий вышеуказанное, – это результат, включающий такие понятия как мотивация, приверженность и удовлетворенность. Именно восприятие работы линейных менеджеров воспринимается как самый важный фактор в объяснении различий уровня удовлетворенности работой. Приверженность зависит от хороших вознаграждений и высокого уровня коммуникации. Мотивация может быть связана с возможностями участия в принятии решений и перспективами карьерного роста [2].

Исходя из выделенных аспектов можно сделать упор на мероприятия, которые помогут провести успешную инновационную политику кадров.

Анализируя деятельность таких компаний как Google, LinkedIn, Cadbury и Nissan, можно прийти к выводу, что отдел кадров играет одну из самых важных ролей в жизни организаций. В их сферу деятельности входит все: от планирования маркетинговых стратегий по набору первоклассных сотрудников до реализации программ стимулирования трудолюбивого персонала, диагностики и лечения организационных проблем. Такой подход к работе позволяет этим компаниям держаться на переднем крае конкуренции [1].

Им свойственны такие подходы как: отслеживание эффективности с помощью постоянной обратной связи; стратегии управления талантами; набор разнообразия; обеспечение профессионального развития; гибкая система льгот и компенсаций. Сегодня компаниям помимо организационных решений необходимо повышать уровень специалистов в области управления человеческими ресурсами, чтобы повысить эффективность работы предприятия в целом и внутриучастие, ловкость и креативность персонала. Менеджеры должны быть образованы и обучены соответствующим образом, чтобы поддерживать и руководить инновациями. Специалисты по управлению человеческими ресурсами должны проявить осмысленность и решить, как они могут помочь конкурировать на рынке труда кадровых инноваций. Немало важно, чтобы сотрудники находились в центре инноваций. Именно сотрудники могут определить новые способы ведения дел, которые поддерживают существующие предприятия и находятся в авангарде своего контекста или сектора. Оперативные сотрудники могут быть в состоянии определить проблемы и увидеть новые возможности. Они должны быть оценены, вознаграждены и мотивированы, чтобы внести свои идеи; Специалисты по управлению персоналом должны побуждать руководителей организаций доверять своим сотрудникам и прислушиваться к ним. Участие персонала в принятии решений приобретает все большее значение в инновационных организациях [3].

**Заключение.** В условиях постоянного развития нельзя точно утверждать эффективна инновационная кадровая политика или же нет. Но в связи с тем, что условия развития экономики изменились коренным образом, а запросы на численность работников уменьшились, игнорировать реформирование организационных структур и повышение уровня кадрового отдела просто невозможно. В свою очередь, удовлетворенность сотрудников аспектами кадровой политики и кадровых практик в значительной степени зависит от управленческой деятельности. Иерархическая структура управления позволяет распределить обязанности между менеджерами разных уровней. Благодаря этому управленческим командам легче поддерживать высокий уровень удовлетворенности сотрудников.

## ЛИТЕРАТУРА

1. «30 самых инновационных отделов по работе с персоналом в мире», [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.humanresourcesmba.net/worlds-30-innovative-corporate-human-resources-departments/>. – Дата доступа: 28.02.2018;
2. Greg J. Bamber, Timothy Bartram, Pauline Stanton, (2017) "HRM and workplace innovations: formulating research questions", [Электронный документ] – Режим доступа: <https://doi.org/10.1108/PR-10-2017-0292>. – Дата доступа: 01.03.2019;
3. Примеры успешных кадровых инноваций, [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.delasuper.ru/view\\_post](http://www.delasuper.ru/view_post). – Дата доступа: 02.03.2018;
4. С. Ярцева, Т. Лукьянова, М. Салгириев «Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом». "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009 – № 9 – С.1-15.

УДК 331.101

### ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ИХ АКТУАЛЬНОСТЬ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

*А.А. Базыко, студент группы 10552216 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявец*

*Резюме – Сейчас мир бизнеса, так же, как и двадцать пять лет назад строится на основе перво-степенного понятия «рентабельность». Впрочем, на белорусских предприятиях все чаще появляется потребность в увеличении эффективности и конкурентоспособности бизнеса. В первую очередь от человеческого интеллектуального капитала зависит эффективность любой компании. В настоящее время организации все чаще прибегают к различным методам нематериального и материального стимулирования сотрудников, конкурентоспособной заработной платой, компенсаций, поощрений, бонусов и т.д. Однако в управлении человеческим капиталом насущной является проблема нематериальной составляющей в стимулировании сотрудника. Поэтому анализ и рассмотрение доминирующих теории мотивации и применение их на практике выступает целью настоящей статьи.*

*Summary - The business world, last for 25 years, has been built on the basis of the primary concept of "profitability". However, the Belarusian enterprises increasingly need to increase the efficiency and competitiveness of the business. First of all, the effectiveness of any company depends on human intellectual capital. Currently, organizations are increasingly applying various methods of non-material and material incentives for employees, competitive wages, compensation, rewards, bonuses, etc. However, what concerns management of human resources, the immediate problem is the intangible component in stimulating an employee. Therefore, the analysis and consideration of the dominant theories motivation and their implementation is the aim of this article.*

**Введение.** Школа поведенческих наук, возникла в связи с осознанием необходимости изучения поведения человека как ответной реакции на стимул, оказываемый на него, интерпретируя данные теории в разрезе управленческого аспекта, мы рассматриваем отношения руководителей и персонала, при которых работник, получая стимул от руководителя, отвечает на него эффективностью своей работы.

**Основная часть.** Появившаяся в середине 20-го столетия, теория американского психолога Абрахама Маслоу, стала главным прорывом, структурирующим человеческие потребности, данная теория позволила лучше понять, как управлять мотивацией сотрудника. «Пирамида» первоначально являлась частью труда под названием «Теория человеческой мотивации», в ее основе лежит представление потребностей в виде иерархии, где высшей ступенью является самоактуализация, а низшей – физиологические нужды. Сам А. Маслоу утверждал, что приоритет «ступеней» меняется по мере удовлетворения тех или иных потребностей. Так, человек, не испытывающий ограниченности в простейших средствах выживания (гиgiene, жилье, одежда) обращается к удовлетворению следующей ступени – потребность в безопасности. Впрочем, помимо того, что применение данной теории преимущественно становится не актуальной в современных компаниях, сама теория «потребностей» обладает рядом недостатков.

Первое, сам Маслоу утверждал, что очередность иерархии может меняться, отсюда отсутствие фиксированной структуры потребностей, лежащей в основе пирамиды. Второе, не имеется такого измерителя, который мог бы количественно измерить уровень удовлетворенности потребностей человека [1]. Следовательно, на сегодняшний день теория потребностей Маслоу выступает лишь как фундаментальный материал, который уже труднее применить на практике, т.к. современные исследования доказали, что люди XXI века могут пребывать в отрыве от одной или нескольких ступеней «Пирамиды». Присущая обществу чуть больше половины столетия назад дифференциации удовлетворения потребностей, более не существует. Теории «X» и «Y» Дуглас Макгрегор впервые заговорил об этих теориях в своем книге «Человеческая сторона предприятия». Две эти теории совершенные антиподы, хотя отнюдь не взаимоисключают друг друга.

Теория «X» подразумевает, что персонал твердо против ответственности и основания, которые принуждают их работать – это материальное поощрение и определенная боязнь перед, например, намерени-