

развивается энтузиастами, которые понимают и доносят до остальных ценность новых, постепенно захватывающих мир, средств передвижения.

Заключение. Развитие направления электромобилей уже не остановится. Дилеры иностранных автомобильных марок будут следующими, кто даст сильный толчок развитию рынка электромобилей. Сначала их основные усилия будут направлены на электрификацию своего ассортимента, а затем на совершенствование инфраструктуры и поиск новых технических решений. Уже сейчас становится понятно: рано или поздно человечество откажется от использования ископаемого топлива и полностью перейдет на альтернативные источники энергии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Electric Vehicles Definition [Electronic resource]. – Electronic data. – Mode of access: <http://electricvehiclesnews.com/Definition/description.htm>. – Date of access: 16.03.2019.
2. Pros and Cons of Gasoline Cars [Electronic resource]. – Electronic data. – Mode of access: <http://visionlaunch.com/pros-and-cons-of-gasoline-cars/>. – Date of access: 16.03.2019.
3. Global EV Outlook 2018 [Electronic resource]. – Electronic data. – Mode of access: <https://www.iea.org/gevo2018/>. – Date of access: 16.03.2019.
4. Об утверждении Программы создания государственной зарядной сети для зарядки электромобилей [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 окт. 2018 г., №731 // КонсультантПлюс. Беларусь / ЗАО «КонсультантПлюс». – Минск, 2019.

УДК 65.011

НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Е.В. Дрозд, студентка группы 10502117 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – Для того, чтобы сотрудник прилагал максимум усилий для развития предприятия, руководство должно создать условия, в которых сотрудник будет эффективно работать. Именно для этого используются различные методы стимулирования персонала. На современном этапе управления предприятием руководство использует материальное стимулирование персонала. От такого стимулирования сотрудник не может долгое время получать удовлетворение. В Республике Беларусь также отдают предпочтение материальным методам стимулирования персонала. Однако следует помнить, что именно нематериальное стимулирование, эмоциональная поддержка персонала – это основа для их продуктивности, высокой отдачи предприятию. Вопрос о нематериальном стимулировании – важная задача каждого предприятия. Разрабатывая методы и программы такого стимулирования, руководитель предприятия должен определить, какие цели он преследует, проводя мероприятия по стимулированию.

Summary – In order for the employee to make maximum efforts for the development of the enterprise, the management must create the conditions in which the employee will work effectively. For this purpose, various methods of staff incentives are used. At the present stage of enterprise management, management uses material incentives for staff. An employee cannot receive satisfaction from such incentives for a long time.

In the Republic of Belarus, they also prefer material incentives for personnel. However, it should be remembered that it is intangible stimulation, emotional support of the staff that is the basis for their productivity, high returns to the enterprise. The issue of intangible incentives is an important task for every enterprise. In developing methods and programs for such incentives, the manager of the enterprise should determine what goals he pursues when conducting stimulation activities.

Введение. Стимулирование персонала является важной частью для привлечения, удержания рабочих кадров. Под стимулированием понимают совокупность стимулов, воздействие которых направлено на активизацию деятельности человека для достижения целей. Такой процесс необходим для увеличения производительности труда и прибыли предприятия.

Для обеспечения эффективности предприятия требуется, чтобы работники были мотивированны и это может быть облегчено с помощью системы вознаграждения. Вознаграждение может быть хорошим способом сохранить важных людей на предприятии, а также заставить сотрудников почувствовать себя нужными.

Основная часть. При разработке способов стимулирования персонала особое значение отводится некоторым требованиям: объективность (размер вознаграждения определяется исходя из оценки результатов труда), предсказуемость (работник обязан знать, какую он получит награду), своевременность (бонус должен быть получен после осуществления достижений) [1].

Большинство предприятий оказывают материальное поощрение. К нему относят: повышение оклада, доплаты и надбавки, премии, комиссионные. Такое стимулирование, в первую очередь, нацелено на поддержание достойного уровня дохода при добросовестном выполнении своих обязанностей.

Нематериальное стимулирование – это такое стимулирование работы сотрудника, которое включает в себя моральное, эмоциональное и организационное стимулирование. Нематериальные стимулы представляют собой: возможность карьерного роста, профессионального развития, признание коллегами и похвала руководством, комфортные условия труда, участие в принятии решений, которые касаются деятельности предприятия, оплата транспортных расходов, отпуск и даже различные грамоты. Поддержка персонала, основанная на нематериальном стимулировании, имеет положительные стороны: широкий круг поощрений, дает ощутимый и эффективный результат, а главное не влечет за собой значительных финансовых затрат [2].

Успех предприятия зависит от оптимального сочетания двух составляющих: благосостояние работников и поддержание эффективности производственного процесса. Но, для того чтобы сотрудники предприятия чувствовали себя увереннее им необходимо также доверие. Доверие между работодателями и работниками является ключевой частью стимулирования персонала в любой организации. Когда сотрудники чувствуют себя способными работать без постоянного перерыва и микроуправления, они, вероятно, будут удовлетворены. Они почувствуют, что их навыки и способности принимать решения ценны для коллектива, и будут работать уверенно и эффективно, чтобы доказать это.

Например, в странах Западной Европы и США активно используются системы нематериального вознаграждения. Наиболее распространенными из них являются: изменение статуса работника (повышение в должности, различные курсы), комфортные условия труда (служебный автомобиль, отдельный кабинет, дополнительное офисное оснащение), подарки и сувениры, которые дарит руководство своим сотрудникам в знак важности последнего, ко дню рождения или другим значимы событиям. Важной частью стимулирования является так называемое вознаграждение «признательности»: устная похвала, комплименты, фотография в средствах массовой информации. Последнее время внедряется «пакет услуг», при котором сотрудник сам выбирает тот вид вознаграждения, в котором он сам заинтересован.

Нематериальное стимулирование было присуще и СССР. Одной из причин такого стимулирования было существование ограничений материальных стимулов, которые подразумевали под собой уравнительный принцип распределения, отсутствие связи с полученными результатами. Вместе с тем нестабильное социально-экономическое положение, а позже и развал Советского Союза, привело к разрушению системы нематериального стимулирования.

В Республике Беларусь много внимания направлено на стимулирование труда: проводятся исследования, которые выявляют способы и методы стимулирования, ряд правовых актов в данной области. Руководство предприятий исследуют, какие методы стимулирования персонала применять, что больше стимулирует и с какой эффективностью это влияет на деятельность предприятия. Преобладание материальной системы порождает необходимость нематериальных стимулов, поскольку это вызывает эмоциональную и психологическую поддержку на долгую перспективу.

Социальная политика Республики Беларусь ставит перед собой задачу повышения доли нематериального стимулирования. Для решения поставленной задачи необходимо достичь качественного преобразования системы управления персоналом, разумно организовать его труд, полноценно использовать профессиональный и творческий потенциал сотрудника.

Можно сказать, что нематериальное стимулирование - инновационный путь развития социального общества, в большинстве своем именно на предприятии. В условиях развития информационного общества подавляющее большинство людей забывает о том, что главным все же является нематериальное стимулирование персонала хотя бы по причине того, что в условиях инфляции и цикличности экономики потребительская корзина каждого члена общества становится все меньше и меньше. И, соответственно, каждый член общества стремится расширить ее, воспользовавшись именно материальным стимулированием в форме повышения оклада, премии и различных бонусов.

Заключение. Таким образом, каждый вид системы имеет индивидуальный характер и основывается на определенных категориях, поскольку воздействие может быть эффективным для одного сотрудника, но не для другого. Наконец, можно сделать вывод, что, если сотрудник удовлетворен в организации и имеет хорошую работу и условия труда, небольшие награды не являются существенными. Очевидно, что они могут мотивировать и стимулировать сотрудников для работы. Так же можно сделать вывод, что система вознаграждения является актуальным способом стимулирования, а также, система нематериального стимулирования является важным вопросом для организации на сегодняшний день. Нужно понимать, что это не так просто, как это звучит. Каждый человек уникален, и все награды не всегда оказывают одинаковое влияние на всех сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Соснина, Е. В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина // Молодой ученый., 2016. - 421-423 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров - Москва, 2010. - 224 с.