

За минусом субвенций наблюдается дефицит бюджета ФСЗН за 2017-2018 год: 2017 – 1,04 млрд.руб., 2018 – 77,58 млн.руб.

Для того, чтобы решить проблему дефицита бюджета, необходимы меры по улучшению демографической ситуации в стране, при которой на одного пенсионера будет приходиться больше работающих граждан; поиск дополнительных источников, которые позволили бы существенно превысить доходы над расходами; стимулирование работников добровольно отчислять денежные средства на дополнительные пенсии, которые будут выше установленного государством минимального размера; стимулирование бизнеса на выплату зарплаты в большем размере, что позволит расширить налоговую базу для отчислений в бюджет ФСЗН.

УДК 339.137.2

### **Agile как способ стать конкурентным на рынке**

Кульбицкая А.Г., Новик А.В.

Научный руководитель старший преподаватель Унукович И.В.

Белорусский национальный технический университет

Agile – система идей и принципов «гибкого» управления проектами, на основе которых разработаны популярные методы Scrum, Kanban, Lean и другие. Ключевой принцип — умение быстро и легко двигаться и быстро соображать. Это именно то, что необходимо для нашего времени, иначе просто не выжить: конкуренты вытеснят. В мире остается всё меньше отраслей, где нет конкурентов. Скорость копирования практически лишает возможности вывести продукт на рынок и «снять сливки». Без способности быстро адаптироваться к изменениям, которую даёт Agile, выживать становится всё сложнее.

Agile – это не методология, а собирательное название различных методик и подходов к управлению, которые: фокусируют команду на нуждах и целях клиентов, упрощают организационную структуру и процессы, предлагают работу короткими циклами, активно используют обратную связь, предполагают повышение полномочий сотрудников, имеют в основе гуманистический подход, не являются конечным состоянием, а, скорее, образом мышления и жизни. Применение Agile в целом – путь, а не цель. Нельзя внедрить Agile и расслабиться. Если

выбран этот путь, то всегда будет что-то ещё, что можно сделать лучше, какой-то вызов, на который надо ответить, какая-то проблема, которую надо решить и т.д. Это движение бесконечно, так как не существует идеального процесса или продукта; развитие и конкуренция не останавливаются никогда. И если всё удалось: люди в компании понимают и разделяют ценности и принципы Agile и работают согласно им, – тогда менеджменту не придётся взваливать все на себя или заставлять работников, чтобы они начали что-то делать по-другому. Предприятие станет единым организмом, управление которым будет отнимать меньше сил и приносить больше удовольствия. Там, где больше удовольствия от работы – результат всегда выше, потому что повышается вовлеченность и мотивация.

Это касается не только специалистов, но и менеджмента в целом.

УДК 331.101.38

### **Нематериальное стимулирование персонала**

Кульбицкая А.Г.

Научный руководитель доцент Володько О.М.

Белорусский национальный технический университет

Стимулирование персонала — это внешние рычаги активизации персонала, то есть побуждение с помощью материальной заинтересованности. Нематериальное стимулирование — это разновидность стимулирования, регулирующая поведение объекта управления на основе использования предметов и явлений, специально предназначенных для выражения общественного признания и способствующих повышению или же снижению его престижа. Выделяются следующие формы нематериального стимулирования персонала: творческое стимулирование, организационное стимулирование, стимулирование свободным временем, стимулирование обучением. Моральное стимулирование—регулирование поведения работников на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание: награждение, информирование о заслугах и достижениях, управление взаимоотношениями индивидуумов, групп. Организационное стимулирование— регулирование поведения работника на основе