

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

изменения чувства его удовлетворенности работой в организации, предполагает организацию труда таким образом, чтобы увеличить количество творческих элементов в работе, обеспечить возможности участия в управлении, продвижении по службе, профессионального роста и личностного развития. Стимулирование свободным временем—регулирование поведения работников на основе изменения времени его занятости: дополнительные выходные дни, сокращение длительности рабочего дня, надомная работа и т.п. Руководителю необходимо создавать условия для проявления индивидуальности и самостоятельности в работе, а также поручать людям такое дело, выполнение которого вызовет у них чувство профессионального и личного удовлетворения; изменение статуса работника; улучшение условий труда и режима работы; совершенствование стиля руководства и методов управления; формирование организационной культуры. Нематериальное стимулирование направлено на удовлетворение самого персонала, и получение лучшего результата от удовлетворенного работника.

УДК 658.56

Правовое регулирование качества продукции в Республике Беларусь

Кульбицкая А.Г.

Научный руководитель старший преподаватель Аснович Н.Г.

Белорусский национальный технический университет

Степень соответствия товара потребности потребителя является одним из условий конкурентоспособности. Проблема качества и повышения конкурентоспособности становится ключевой для отечественных производителей. Обеспечению качества продукции и услуг служат следующие средства: технические, экономические, организационные, правовые.

В области правовых средств в Гражданском кодексе Республики Беларусь содержатся общие требования к обеспечению качества реализуемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг и предусматривается ответственность за необеспечение качества продукции (товаров), работ, услуг.

Аналогичные требования содержатся в ряде специализированных законодательных и подзаконных нормативных правовых актах,