

ятий. Современные системы управления отличаются большим количеством элементов и связей внутри самой системы, высокой динамичностью и влиянием постоянно меняющейся внешней среды.

**Заключение.** Таким образом, можно заключить, что адаптивные системы управления инновациями дают возможность выстроить такую систему управления предприятием, которая позволяет преодолеть негативное влияние постоянно меняющейся внешней среды и перейти на стабильное исполнение стратегических планов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Тычинский, А.В. Управление инновационной деятельностью компаний: современные подходы, алгоритмы, опыт / А.В. Тычинский // Таганрог: ТРТУ, 2006. – 58 с.

2. Гаврилов, Д.А. Особенности и преимущества адаптивного управления инновационными производствами / Д.А. Гаврилов // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2015. – № 3. – С. 136.

УДК 65.011

#### **НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

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

*Резюме – Руководитель предприятия обязан обеспечить для сотрудника такие условия, в которых сотрудник сможет прилагать максимум усилий и тем самым развивать предприятие. Одним из этих условий являются различные методы стимулирования персонала. Сегодня большую долю составляет материальное стимулирование персонала. Однако такое стимулирование не может удовлетворять человека длительное время. Именно поэтому многие предприятия сочетают не только материальное, но и нематериальное стимулирование персонала.*

*Summary – The head of the enterprise is obliged to provide the employee with such conditions in which the employee can make maximum efforts and thus develop the enterprise. One of these conditions is various methods of stimulating staff. Today, a large share is made up of material incentives for staff. However, such stimulation cannot satisfy a person for a long time. That is why many companies combine not only material, but also non-material incentives for staff.*

**Введение.** Стимулирование представляет собой множество стимулов, которые побуждают человека активизировать свою деятельность для достижения поставленных целей. Такое явление положительно влияет на само предприятие: увеличение оборота и прибыли, производительности тру-

да, а также обеспечивает творческий подход к работе. Система вознаграждения способствует тому, что работник мотивирован и заинтересован в повышении эффективности предприятия. Система может стать ключевым методом для сохранения ценных кадров на предприятии, а также отметить значимость выдающихся членов рабочей группы.

**Основная часть.** Важную роль при разработке концепции стимулирования играют следующие требования:

- объективность;
- предсказуемость;
- своевременность [1].

Под объективностью понимается то, что величина вознаграждения должна соответствовать объему выполненной работы, а также ее оценки. Предсказуемость означает, что сотрудник обязан знать, какую именно он получит награду за свою работу. Что касается своевременности то, здесь стоит сказать, что обещанная награда должна быть получена после выполнения достижений.

Множество руководителей выбирают материальное поощрение на своем предприятии. Такое стимулирование включает в себя: оклад, различного рода надбавки, комиссионные, бонус. Наиболее распространенным направлением материального стимулирования выступает премия. Деньги являются ключевой ступенью для побуждения человека к труду. Однако возникает вопрос: способны ли только деньги побуждать человека к эффективной работе?

Можно сказать, что нематериальное стимулирование – это феномен, который включает в себя моральное, эмоциональное и организационное стимулирование человека. Группы методов нематериального стимулирования представляют собой: возможность карьерного роста, профессионального развития и обучения, признание коллегами и похвала руководством, комфортные условия труда и достаточность оснащения рабочих мест, творческий или дополнительные дни в отпуске, содействие в принятии решений, относящиеся к развитию и расширению деятельности предприятия, возмещение за использование транспортными средствами, памятные благодарности и грамоты, корпоративы. Данный вид стимулирования направлен на создание и поддержание организационной культуры в коллективе, а также создание благоприятного климата в нем, привлечение новых высококвалифицированных кадров. Положительная сторона для работодателя заключается в том, что нематериальное стимулирование не влечет за собой значительных финансовых затрат [2].

От благосостояния работников и поддержания эффективности производственного процесса зависит успех и развитие каждого предприятия, поскольку работник самый цен и дорогой ресурс. Доверие – основной рычаг нематериального стимулирования. Важно, чтобы не только руководитель мог доверять сотруднику, но и сотрудник мог доверять в такой же степени. В таких обстоятельствах работник будет работать усерднее, чтобы дока-

зять, что его навыки и умения, способности принимать решения весомы для коллектива, оправдать оказанное доверие.

Что касается стран Западной Европы и США, то они активно используют группы нематериальной поддержки сотрудника. Описаны наиболее интересные варианты: памятные подарки на Пасху, Рождество, а также к другим существенным событиям, развлекательные вечера по случаю юбилея предприятия, Нового года, похвала в журнале или газете, экскурсии. Интересно то, то даже самолеты, окна кафе (Disneyland) названы в честь наиболее трудолюбивых и выдающихся сотрудников. Практикуется продвижение «пакета услуг», суть которого заключается в том, что работник сам вправе выбрать нужное ему вознаграждение.

Рассмотрим нематериальное стимулирование во время существования СССР. Советские власти награждали передовиков труда орденами и медалями, среди которых были орден «Трудовой Славы» и медаль «Ветеран труда». Предположительно, одной из причин такого стимулирования было ограничение финансовых ресурсов для материальных стимулов, которое подразумевало под собой уравнительный принцип распределения, отсутствие связи с полученными результатами. К краху использования нематериального поощрения привело неустойчивая социально-экономическая ситуация, в дальнейшем и развал СССР.

Если говорить о Республике Беларусь, то можно заметить, что в нашей стране оказывается поддержка стимулированию труда: проводится изучение и разработка путей и методов стимулирования с помощью ряда юридических актов. Например, исходя из Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь», государственные работники получают поощрение, в том числе и объявление благодарности.

Администрация предприятий изучают действенные приемы стимулирования кадров, виды стимулирования, выявляют эффект, оказываемый стимулами, как на работника, так и на предприятие в целом. Грамотный руководитель, понимает, что материальная система оказывает временный эффект, поэтому необходимо ее сочетать с нематериальными стимулами. Важно использовать нематериальный стимул, так как человеку необходима психологическая и эмоциональная поддержка.

В Республике Беларусь социальная политика ориентируется на повышение ценности нематериального стимулирования, которая требует проведения широкого ряда мероприятий: реформирования существующей системы управления кадрами, правильное и продуктивное распределение труда, стопроцентное использование креативности и профессионализма работника.

Если говорить в широком смысле, то можно предположить, что нематериальное стимулирование – современная тенденция роста предприятия. Поскольку материальное стимулирование оказывает временное удовлетворение сотрудника, а эмоциональная, психологическая, моральная под-

держка улучшает работоспособность человека, что поднимает престижность предприятия.

**Заключение.** Подводя итог, необходимо отметить, что важно найти баланс между материальным и нематериальным стимулированием, поскольку в период тяжелого экономического положения, человеку необходимо материальное поощрение, но не стоит забывать, что в то же время работнику нужна поддержка нематериального характера, которую предприятие должно организовать должным образом. В дополнение, можно сделать вывод, что, если сотрудник имеет хорошую работу, условия труда, ощущение того, что его замечают и ценят, позволяют вносить предложения, касающиеся развития предприятия, то он в большей степени заинтересован в нематериальном стимулировании. Он понимает, что деньги сегодня есть, а завтра нет, а положительные эмоции и моральная поддержка незаменимы. Однако следует понимать, что организация и поддержка стимулирования сложный и уникальный процесс.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Соснина, Е.В. Разработка системы мотивации персонала на производственном предприятии / Е.В. Соснина // Экономика и управление. – 2016. – № 20 – С. 421–423.
2. Шакирова, И.В. Нематериальное стимулирование персонала предприятия / И.В. Шакирова, А.П. Будаева, А.А. Тарасова // Экономика и управление. – 2019. – № 50 – С. 243.

УДК 331.108.37

### К ВОПРОСУ О ВАЖНОСТИ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

*М.В. Дудкина, студентка группы 10508117 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – преподаватель В.В. Кожар*

*Резюме – В статье рассмотрены методы оценки профессиональных компетенций производственного персонала и обосновано то, что оценка компетенций является важным инструментом повышения эффективности производства.*

*Summary – The article discusses methods for assessing the professional competencies of production personnel and substantiates that competency assessment is an important factor in increasing production efficiency.*

**Введение.** В настоящее время развитие персонала – это один из важнейших способов повышения эффективности производства. Набор навыков производственного персонала довольно широкий и подразумевает конкретные умения, поэтому зачастую оценить их бывает непросто. В этом случае необходимо прибегнуть к разработке целой системы оценки про-