

2. Фирменный стиль для «Streamline» от студии Антона Баранова [Электронный документ]. – Режим доступа: http://antonbaranov.com/work/str_all. – Дата доступа: 19.03.2021.

УДК 331.101

ВЛИЯНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ

*У.В. Шилович, студент группы 10508118 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – в данной статье рассматриваются вопросы материального и нематериального стимулирования работников, используемого компаниями для повышения производительности труда сотрудников, а так же взаимосвязь между стимулированием и производительностью сотрудников.

Summary - this article examines the issues of material and non-material incentives for employees, used by companies to increase employee productivity, as well as the relationship between incentives and employee productivity.

Введение. Рост конкуренции между субъектами хозяйственной деятельности в различных отраслях экономики дает толчок к развитию системы стимулирования работников для повышения конкурентоспособности организации, что свидетельствует о актуальности данной темы.

Основная часть. Основой экономической продуктивности организации является сила и качество человеческого капитала: навыки, умения и компетенции работников организации. Существует сильная взаимосвязь между стимулированием и производительностью труда сотрудников. Сотрудники вкладывают свои лучшие силы в работу только тогда, когда получают соответствующее вознаграждение за труд, которое их привлекает, удовлетворяет и является достойным.

Стимулирование – это комплекс мер, применяющихся руководством, чтобы побудить работников к эффективной деятельности. Грамотно построив систему стимулирования, можно добиться их максимальной отдачи, а значит повысить эффективность деятельности предприятия.

Важно различать такие понятия как «стимулирование» и «мотивация» персонала, мотивация – это внутренний процесс, который побуждает человека к действию, а стимулирование – внешний процесс, благодаря которому происходит воздействие на активность сотрудника.

Существует два метода стимулирования деятельности персонала в компании: материальный и нематериальный (моральный).

Материальное стимулирование представляет собой материальные поощрения, которые присваиваются работникам для повышения их заинтересованности в достижении определенных результатов. В это понятие входит денежное и неденежное поощрение. В случае с денежным поощрением назва-

ние раскрывает суть понятия, к данному виду стимулирования относится заработная плата, премии, надбавки, штрафы. Неденежное стимулирование основано на использовании благ, которые являются дефицитными или не могут приобретаться за деньги [1]. Например, места в детских садах или школах для детей, страхование, льготы на питание и пользование транспортом, путевки, курсы повышения квалификации.

Говоря о нематериальном стимулировании, мы понимаем систему поощрений, которые не требуют прямого задействования денежных ресурсов. В современном мире именно нематериальное стимулирование зачастую влияет на стремления сотрудников к повышению эффективности труда. В качестве нематериального стимулирования могут выступать: общественное признание, возможность продвижения по карьерной лестнице, право на работу в режиме скользящего графика, решение новых задач, самостоятельность и вовлеченность в процесс принятия решений, благоприятная атмосфера среди работников, заботливое отношение со стороны работодателя. Моральное стимулирование воздействует на психологические процессы человека, которые являются критически важными для самоощущения на рабочем месте, которое дает толчок к результативной работе.

Поэтому при разработке системы стимулирования нужно следовать определённым принципам: система стимулирования должна охватывать всех работников: от сотрудников первой линии до управленческих уровней; к стимулированию разных слоев работников должен применяться индивидуальный подход; стимулы, предлагаемые работникам должны быть релевантными, в зависимости от изменений происходящих в обществе; важно разумно сочетать материальные и нематериальные стимулы в компании; необходимо использовать как негативное (например: штраф), так и позитивное стимулирование (например: премия) [2].

Заключение. Каждый метод стимулирования труда направлен на основные цели предприятия: увеличение прибыльности и рентабельности. На основе рассмотренной информации можно сделать вывод о наличии положительной взаимосвязи между стимулированием работников и производительностью труда. Поэтому компании стараются повысить заинтересованность сотрудников в их собственном труде и результативности, так как вклад работника в деятельность фирмы напрямую влияет на повышение эффективности организации. Постоянный анализ эффективности способов стимулирования помогает своевременно определять успешное или негативное воздействие на показатели предприятия и принимать оперативные решения о дальнейшем развитии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Энциклопедия по экономике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy-ru.info/page/202105112161172203233001122061201125009006058250/>. – Дата доступа: 26.10.2020.

2. Черемошкина, Л.В. Актуальность проблемы стимулирования трудовой активности / Л.В. Черемошкина // Человек и труд. – 2013. – № 7. – С. 66–68.

УДК 005

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТАРТАПА В ИТ-СФЕРЕ

*А. А. Якубов, магистрант группы МВ20УП, ИБ БГУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Н. П. Пономарёва*

Резюме – в данной статье речь идёт об особенностях реализации стартапа в ИТ сфере. Автор рассказывает о применении современных подходов к реализации стартапов, об актуальных инструментах реализации.

Summary – this article is about the specifics of implementing a startup in IT. The author of an article on the application of modern approaches to the implementation of startups, on current implementation tools.

Введение. Термин «стартап» заимствован из английского языка, где может иметь значения «startup company» или просто «startup». Оба этих значения указывают на новый проект или новую компанию. Существует несколько трактовок стартап компаний или проектов. Первый вариант был введён журналом Forbes в 1976 году, в котором было указано на короткую операционную деятельность компании. Однако, чёткого срока давности у стартапа нет, среднее значение: от нескольких недель до нескольких месяцев. Ещё один вариант определения «стартап» - первоначальная стадия развития любой технологической новинки, которая существует только на уровне идеи. В независимости от трактовки, в основе любого стартапа лежит какая-то инновационная идея, которая может быть реализована командой разработчиков.

Основная часть. Стартап – это проект либо компания, которые на первых этапах подразумевают высокий риск для команды разработчиков и другого персонала. Также любая инновационная идея требует денежных ресурсов на её реализацию – привлекаются венчурные инвесторы или бизнес ангелы. Венчурные инвесторы – вид инвесторов, которые финансируют новые, растущие или борющиеся за место на рынке проекты и фирмы (стартапы). Поэтому такой вид инвестиций сопряжён с высокой или относительно высокой степенью риска. Бизнес-ангелы – как правило, состоявшиеся предприниматели, которые делятся своим опытом в бизнесе и инвестируют в фирмы(стартапы) с высокой или относительно высокой степенью риска на ранних этапах их развития.

Существует несколько пунктов, характерных для стартап проектов:

- 1) небольшая команда(на первоначальном этапе);
- 2) ограниченный стартовый капитал и высокая мотивация команды в реализации проекта;
- 3) непродолжительное существование проекта;
- 4) высокий уровень трудоспособности команды из-за её мотивации;