

требление (500 кВт). В результате внедрения данного мероприятия предприятие получит экономию в результате снижения расхода электроэнергии и затрат на сырье в размере 3941,9 млн. руб., что может быть направлено на увеличение прибыли от реализации предприятия. Прирост чистой прибыли предприятия в результате реализации мероприятия составит 3232,4 млн. руб., при этом данное мероприятие не предполагает капитальных вложений, что свидетельствует о его экономической эффективности.

На основании анализа эффективности всех мероприятий, можно сделать вывод о том, что реализация предложенных мероприятий приведет к снижению себестоимости продукции, что в свою очередь позволит предприятию повысить прибыль от реализации продукции на 4193,3 млн. руб., чистую прибыль на 3438,5 млн. руб., рентабельность продукции и продаж соответственно на 1,6 п. п. и 1,4 п. п. Также реализация данных мероприятий позволит повысить производительность труда на предприятии за счет автоматизации процесса производства.

Тем самым реализация данных мероприятий позволит достичь поставленных целей по повышению прибыли и рентабельности предприятия, что свидетельствует об их эффективности и целесообразности к внедрению.

УДК 331.101.3

Студ. А. В. Башинская, В. Н. Лисицкая

Науч. рук. доц. И. В. Кураш

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

### **ИННОВАЦИИ В МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

В настоящее время существует проблема правильного и эффективного мотивирования сотрудников в различных организациях. Некоторые руководители считают, что единственным стимулом для подчиненного может быть заработанная плата, в то же время существует множество аспектов, которые необходимо учесть при мотивировании сотрудника.

Очевидно, что основным методом мотивации является денежное вознаграждение, представленное достойной заработной платой и премией.

Кроме материальных способов мотивирования сотрудников компании, существует огромное количество нематериальных способов вознаграждения.

Традиционные способы мотивации, которые используются для стимулирования сотрудников во многих компаниях, имеют отрицательный эффект – привыкание. Поэтому необходимо вводить методы нестандартной мотивации.

В настоящее время руководители компаний для достижения высокой эффективности деятельности выходят за общепринятые рамки мотивирования своих сотрудников, придумывая нестандартные способы [1].

1. Необычные названия для отделов. Интересным примером «силы слова» была империя Стива Джобса. Консультанты его компании занимали должность со «скромным» названием «гений».

Уолт Дисней еще в середине прошлого века понял важность нестандартного подхода к мотивации. В его ведомстве, кроме престижных должностей управленцев, были и технические отделы, в частности прачечные, в которых была большая текучесть кадров. Они получили гордое название «текстильные службы».

2. Обеспечение персонала комфортной работой. Компания Google, заботясь о своих сотрудниках, учитывает все, начиная с цветовой гаммы, заканчивая шведским столом. Их гордость – «Googleplex», который вместил в себя помимо собственно рабочих помещений спортивный комплекс, небольшую клинику, химчистку и парикмахерскую.

Сотрудникам компании «Invention Land» настраиваться на креатив помогает оригинальность офиса, условно разделенного на 15 пространств. Каждая зона представляет собой декорации в стиле фантастических рассказов. Поработать можно и на пиратском корабле, и в кукольном домике и даже в игрушечном автотреке.

Сотрудники IT-компаний «Колумбис» в рабочее время могут прерваться на 15-ти минутный перерыв для того, чтобы обратиться к профессиональному массажисту [3].

3. Обучение и развитие. Этим могут похвастаться четыре лучшие консалтинговые компании-работодатели: KPMG, Ernst&Young, PricewaterhouseCoopers и Deloitte. Обучение и стажировки в разных уголках мира привлекают специалистов самого разного возраста: не только новичков, но и состоявшихся профи, заботящихся о повышении уровня квалификации.

4. Бонусы. Одним из довольно эффективных методов стимулирования является выдача сотрудникам дисконтных карт на приобретение товара этого магазина. Данную форму мотивации используют крупные торговые сети, такие как: Adidas, Reebok,

GloriaJeans, Л'етуаль.

5. Возможность гибкого графика работы. Это система планирования рабочего времени, согласно которому сотрудники должны отработать в неделю определенное количество часов. При этом они самостоятельно распределяют свое рабочее время, согласовав предварительно с руководителем свой график [2].

6. Социальные гарантии. Это предоставление служебного транспорта, устройство ребенка в детский сад и пр. Например, компания МТС предоставляет своим сотрудникам добровольное медицинское страхование в компании РОСНО.

7. Самореализация. Например, компания BOSCH предлагает сотрудникам три вида карьерного роста: вертикальный (карьера руководителя), в смежных областях (карьера проектного менеджера) и узкопрофессиональный (карьера суперспециалиста). Каждый сотрудник ежегодно проходит оценочное интервью, на основании которого осуществляется индивидуальное планирование его карьеры.

8. Признание. Включает в себя комплименты сотрудникам за их работу, упоминания и фотографии в средствах массовой информации, в корпоративных изданиях. В Сбербанке России на корпоративном сайте выставляют фотографии тех сотрудников, которые добились высоких результатов в продажах банковских товаров и услуг. Также во всех отделениях Сбербанка есть доски почета, где пишутся имена сотрудников лучших в качестве обслуживания, скорости и количестве продаж по итогам каждого месяца.

А в компании «LandsEnd» руководство написало на плитках рядом с бассейном имена всех 1300 сотрудников фирмы [1].

9. Отпуск по причине «разбитого сердца». Владелица маркетинговой компании «Hime & Company», где работают только женщины, включила в мотивационную программу отпуска по причине «разбитого сердца». Это ноу-хау было введено после опроса среди персонала, которые очень страдают из-за разрыва со своими «половинками», и как следствие, не могут сосредоточиться на работе.

10. Бонусы за работу без отпуска и больничных. Немецкое издательство «Random House» предлагает сотрудникам, которые проработали в компании больше 10 лет, «творческий отпуск». Схожий «отпуск» своим сотрудникам, проработавшим в компании более 15 лет, предлагает издательство американского журнала «Newsweek». Суть данного отпуска, заключается в том, что сотрудники имеют право уйти в творческий отпуск на полгода, в течение которого будут получать 50 % своей заработной платы.

Сеть магазинов «Седьмой континент» ввела премию за заботу о собственном здоровье. Денежным вознаграждением поощряются сотрудники, которые в течение двух лет ни разу не брали больничный и отпуск за свой счет.

11. Конкурсы по интересам. Многие компании для повышения командного духа своих сотрудников проводят спортивные или творческие конкурсы. «МТС» практикует проведение «Лиги чемпионов», а «MacDonald's» – «Голос MacDonald's». Компания «Nayada» ежегодно проводит собственный «Оскар», где отмечает самые лучшие качества своих работников [2].

Таким образом, основными факторами корпоративной культуры, влияющими на инновационную активность персонала, являются факторы осознания сотрудниками миссии компании, благоприятная атмосфера в коллективе и уверенность сотрудника в справедливости вознаграждения за инновационные предложения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Профессионалы.ru – деловая социальная сеть [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://professional.ru/> – Дата доступа: 19.04.2017.

2. Interfax.by – информационное агентство [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.interfax.by/> – Дата доступа: 19.04.2017.

3. Libo – информационный портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.libo.ru/> – Дата доступа: 19.04.2017.

УДК 630\*634

Студ. Ю. В. Васько

Науч. рук. доц. А. В. Ледницкий

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

### **СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ВЕДЕНИЯ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ФИНЛЯНДИИ**

Лесная отрасль – одно из наиболее важных для Беларуси направлений после сельского хозяйства. Она оказывает существенное влияние на развитие смежных отраслей народно-хозяйственного комплекса страны и вносит весомый вклад в обеспечение экономической безопасности. Финляндия – наиболее богатая лесными ресурсами страна в Европе. Леса покрывают 76% территории Финляндии. Из-за северной природы и частной формы лесовладения