

6. Беларусь и Китай: Вместе через толстое и тонкое? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.ips-journal.eu/topics/foreign-and-security-policy/belarus-and-china-together-through-thick-and-thin-6461/>. — Дата доступа: 07.03.2023.

7. Основные показатели деятельности резидентов Китайско-Белорусского индустриального парка «Великий камень» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okrzhayushchaya-sreda/statistika-malykh-territoriy/osobyе-ekonomicheskie-zony/>. — Дата доступа: 07.03.2023.

УДК 331.108

П. Д. Уголева, И. С. Харкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь, polina-ugoleva@mail.ru*

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Рассмотрены существующие методы стимулирования персонала на предприятии, выявлены проблемы развития инновационной деятельности персонала на предприятии, определены направления развития методов стимулирования персонала.

Ключевые слова: персонал; инновации; стимулирование персонала; инновационная активность; управленческий персонал.

P. D. Ugoleva, I. S. Harkevich

*Baranavichy State University, Baranavichy, the Republic of Belarus,
polina-ugoleva@mail.ru*

STIMULATING INNOVATIVE ACTIVITY OF PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

The existing methods of stimulating personnel at the enterprise are considered, the problems of the development of innovative activity of personnel at the enterprise are identified, the directions of development of methods of stimulating personnel are determined.

Key words: personnel; innovations; personnel stimulation; innovative activity; managerial personnel.

Введение. Инновационная деятельность является основополагающим фактором, способствующим устойчивому экономическому развитию, поддержанию конкурентоспособности предприятия и страны в целом, повышению уровня деловой активности и внедрению новейших технологий, необходимых для дальнейшего развития предприятия, ускорения процесса выполнения стратегических задач, достижения высоких, значимых результатов в той или иной области и определения перспектив развития на будущее.

Основная часть. Стимулирование инновационной активности персонала — это применение мер воздействия на сотрудников в целях повышения их инновационной активности. Оно направлено на решение важной задачи, а именно воздействие на поведение персонала для достижения целей инновационного развития организации. Низкая мотивация персонала в рамках инновационной деятельности является препятствием для функционирования инновационных процессов в организациях [1, с. 356].

Инновации связаны с тем, что человек берет на себя инициативу элементарно по предложению идей, по ее внедрению и дальнейшей реализации. Для того, чтобы он был готов проявлять инновационную активность, необходимо его правильно подвести к этому. Многие сомневаются, что их идеи и предложения могут иметь особую ценность. Поэтому для того, чтобы стимулировать инновационную активность сотрудников компании необходимо подготовить «почву». Обычно при сильных изменениях в компании этим занимаются в рамках управления изменениями в организации, это касается той деятельности, которая будет абсолютно новой и сложной для восприятия. Но инновационная деятельность в рамках ежедневной деятельности не требует такой сложной и трудоемкой подготовки. Главное, что объединяет их, это комфортная среда для сотрудников, которая дает возможность проявлять инициативу [2, с. 180].

Менеджер в процессе организации инновационной активности должен создать условия, побуждающие всех участников к продуктивному сотрудничеству и достижению наивысших результатов.

Методами повышения инновационной активности могут быть: заработная плата; премии (дополнительная мотивация); прибыль; дополнительные оплачиваемые дни отпуска; добровольное медицинское страхование; сокращение трудового рабочего

дня; хорошие отношения между начальником и подчиненным; комфортные условия на работе; креативная среда.

В целом все данные методы влияют на материально-финансовое состояние сотрудников, что является в высшей степени мотивацией для их инновационной активности, что впоследствии при реализации данных идей компания может теоретически получить больше прибыль, увеличить работоспособность работников компании, увеличить производительность цехов и т. д.

Но, соответственно, это повышает затраты компании, поэтому необходимо эффективно управлять данными затратами. Иначе затраты на эти методы повышения инновационной активности могут себя не оправдать, а точнее просто стать дополнительными убытками. Чтобы предотвратить это, компании следует заняться качественным управлением затрат и также их учетом. Например, увеличение заработной платы или установление дополнительных премий за инновационную активность может значительно увеличить интерес работников к данной проблеме.

Использование прибыли как мотивации достаточно сложный инструмент, так как в данном случае придется проводить более тщательную оценку влияния инновационных идей сотрудника на соответственно прибыль с реализации этих идей, также необходимо учитывать множество иных факторов. Одним из таких способ является предоставление определенных процентов с прибыли по результатам их инновационной активности. Но в данном методе присутствует субъективность оценки, т. е. руководство должно решить: что является нормальным уровнем вознаграждения.

Дополнительные оплачиваемые дни отпуска могут стать одним из сильнейших стимулов к инновационной активности сотрудников, так как содержит в себе больше чем просто материальное вознаграждение. Это время, которое человек может потратить на свое усмотрение. В современном мире часто людям некогда жить, их жизнь связана с каждодневной трудовой гонкой, где и сгорают жизни людей. Считаю, что данная мотивация может иметь большой успех.

Сокращение рабочего дня также может стать мотивацией, в некоторых странах компании начинают сокращать рабочее время, и статистика показывает, что производительность труда также выросла.

Предоставление социальной гарантии в виде добровольного медицинского страхования может также стать отличной возможностью

к стимулированию инновационной активности. На данный момент в некоторых компаниях используют данный метод для стимулирования деятельности работников в целом.

Нематериальные методы также значительно влияют на деятельность сотрудников, что влияет на их инновационную активность. Так хорошие отношения между начальником и подчиненным могут позволить сотруднику высказывать свои идеи открыто.

Комфортные условия обуславливаются технической оснащенностью, современными устройствами и другими различными приложениями.

Креативная среда позволяет работникам проявить себя и открыто выражать свои мысли, хорошей идеей для повышения инновационной активности является собрания, при котором используют метод «мозгового штурма» [3].

В ходе реализации нововведений в организациях используют поощрения в форме разнообразных премий за различные нововведения:

- текущие премии — за текущие результаты разработки и реализации нововведений;
- стартовые премии — за выдвижение и начальную проработку новой идеи и проекта нововведений;
- поэтапные премии — за успешное решение комплекса задач, составляющих крупный этап нововведений;
- финишные премии — за конечные успешные результаты работы, достижение проектных параметров нововведений;
- экспресс-премии — за новые научно-кадровые идеи и решения, в том числе возникающие в ходе работы [4, с. 23].

Таким образом, опять же все вышеперечисленные методы несут дополнительные затраты для компании, но при эффективном их использовании это может повысить эффективность сотрудников, что влияет на рост прибыли компании в долгосрочной перспективе, на хорошую трудовую атмосферу и на продуктивность сотрудников в целом. Но даже эти затраты можно будет оптимизировать таким образом, что в течении определенного времени их также можно будет снизить. Так стимулирование инновационной активности сотрудников может стать толчком к более быстрому переходу компании к неиндустриальному и инновационному.

Менеджмент предприятий различных отраслей не всегда обладает возможностью управлять проявлением творческих возможностей сотрудников. Во многих компаниях, к сожалению, не созданы

элементарные комфортные условия для стимулирования творческого труда. Рассмотрим, как зарубежные организации создают инновационную среду, способствующую повышению инновационной активности специалистов.

Модели инновационной активности персонала Китая отличаются тем, что они удачно синтезируют западный опыт управления с традиционными национальными особенностями.

Ядром корпоративной организации китайского предпринимательства является семейный бизнес. Китаец предпочитает быть хозяином собственного небольшого бизнеса, чем высокопоставленным служащим в крупной корпорации. Такой подход влияет на формирование системы мотивации труда, в которой главным стимулом становится нематериальное поощрение.

Размер основной зарплаты в китайских компаниях зависит от уровня образования, рабочего стажа работника или просто от договора с персоналом. За качественные результаты работы начисляются бонусы, сумма которых определяется прибылями предприятия за текущий год. Медицинская страховка, расходы на транспорт и телекоммуникации (телефон, мобильный телефон, Интернет), денежная помощь для покупки собственной квартиры, получение образования или повышение квалификации являются типичными компенсациями в передовых китайских компаниях. Для работников важно и то, что за средства, полученные в виде компенсаций, не нужно платить налог [5].

Механизмы моральной мотивации, в отличие от традиционных китайских предприятий, упускающих из внимания необходимость моральной поддержки сотрудников, на передовых предприятиях активно используются. Принято выделить следующие их формы:

– Планирование профессионального карьерного роста для сотрудника. Предприятие определяет точки оптимального соприкосновения векторов развития сотрудника и предприятия в целом, оказывая косвенное воздействие на процессы роста его персональных способностей, повышая в должности, ставя в ряд управленческого резерва, отправляя на учебу и т. д.

– Гибкая организация труда. Основная часть занятых на высокотехнологичных предприятиях сотрудников является работниками интеллектуального труда, которые прежде всего заняты умственной деятельностью. Введение гибкой занятости позволяет им преодолеть

ограничения временного и пространственного характера. Четкий рабочий график и постоянное рабочее место не имеет для таких сотрудников практического значения — работники интеллектуального труда пользуются свободой в плане организации рабочего процесса. Им позволено по собственному желанию вносить организационные коррективы, сокращая или удлиняя рабочее время, гибко и вариативно организуя рабочее место. Таким образом, сотрудники в полной мере могут испытать положительные эмоции от индивидуального планирования рабочих процессов.

– Постановка амбициозных задач, повышение уровня сложности работы и связанной с ней ответственности, содействие в прохождении сотрудниками необходимых тренингов и своевременная обратная связь в ответ на их достижения — все это обеспечивает баланс между стимулированием и прессингом, который испытывает персонал.

– Свободное и беспрепятственное общение, укрепление постоянных коммуникаций между сотрудниками различного уровня, что способствует обмену знаниями и информационному взаимодействию. Зачастую это очень сложно реализуемо в условиях традиционных предприятий со строгой служебной иерархией.

– Толерантная инновационная атмосфера. С одной стороны, высокотехнологичные предприятия поощряют инновации, ослабляют контроль и подталкивают сотрудников к действию; с другой стороны, с искренним пониманием относятся к неудачам сотрудников с тем, чтобы избежать ситуации, когда персонал из страха перед неудачей не решается заниматься инновационной деятельностью [6].

Благодаря использованию инноваций предприятия получают возможность эффективного конкурентирования на рынке, привлечения новых потребителей, улучшения финансовых результатов. Однако активное инновационное развитие организации сталкивается со следующими проблемами:

- недостаточное финансирование инновационной деятельности в условиях высокой стоимости освоения и внедрения нововведений;
- рискованности и долгосрочности вложений;
- нехватка собственных средств предприятия для финансирования разработок;
- ограниченность возможности привлечения внешних финансовых средств;

- отсутствие у организации технологической базы для внедрения разработок;
- износ или отсутствие нужного оборудования;
- отсутствие системы стимулирования инновационной активности сотрудников [7].

Чтобы снизить барьеры на пути к активному инновационному развитию, организации должны внедрять программы стимулирования инновационных мероприятий, направленных на снижение производственных затрат, улучшение технологических процессов и рост конкурентоспособности. Реализация комплекса мероприятий, направленного на повышение инновационной активности персонала, приведет к улучшению инновационной деятельности сотрудников от производственных рабочих до руководящего состава предприятия, а также к привлечению инициативных молодых кадров, которые будут уверены, что их разработки окажутся востребованы и достойно оплачены; обеспечит достижение научно-технического прогресса, способствующего росту эффективности производственного процесса; сократит затраты на производство, что приведет к положительному экономическому эффекту. При этом мероприятия должны быть тщательно продуманы и просчитаны, а размер вознаграждения проявившим активность сотрудникам — экономически и психологически обоснован.

Заключение. Реализация вышеуказанного комплекса мероприятий приведет к инновационной активности от производственных рабочих до руководящего состава предприятия, а также к привлечению инициативных молодых кадров, которые будут уверены, что их разработки окажутся востребованы и достойно оплачены. Обеспечит достижение научно-технического процесса способствующего росту эффективности производственного процесса. Сокращение затрат на производство, что приведет к положительному экономическому эффекту.

Список цитируемых источников

1. Сотниковой, С. И. Экономика и управление персоналом : энцикл. словарь / С. И. Сотникова. — Новосибирск : НГУЭУ, 2012. — 357 с.
2. Батоврина, Е. В. Мотивация инновационного поведения персонала [Электронный ресурс] / Е. В. Батоврина. — Режим доступа: <https://finswin.com/kripto/info>. — Дата доступа: 11.03.2023.

3. Громцова, О. В. Инновационная активность персонала в условиях трансформации экономики : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О. В. Громцова ; Томский гос. ун-т. — Томск, 2006. — 28 с.

4. Долгова, Н. Г. Сущность мотивации в системе управления организацией / Н. Г. Долгова, А. Г. Оганьян // Инновационные технологии в науке и образовании, 2015. — № 3. — С. 294—296.

5. Развитие персонала в китайских инновационно-активных компаниях [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-personala-v-kitayskih-innovatsionno-aktivnyh-kompaniyah/viewer>. — Дата доступа: 15.03.2023.

6. Исследование зарубежного опыта мотивации трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://obe.ru/journal/vypusk-2021-1-mart/ilchenko-s-v-issledovanie-zarubezhnogo-opyta-motivatsii-trudovoj-deyatelnosti-personala/>. — Дата доступа: 15.03.2023.

УДК 664.66.016

М. Хань, Б. Фэн

*Северо-Западный университет сельского и лесного хозяйства,
Янлин, провинция Шэньси, Китайская Народная Республика,
hanmengru@nwfufu.edu.cn*

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ХЛЕБА, ПОЛУЧЕННОГО ИЗ СМЕСИ КИТАЙСКИХ КРУПЯНЫХ И БОБОВЫХ КУЛЬТУР С ПШЕНИЦЕЙ

В Китае китайский хлеб в основном готовят из рафинированной белой муки. В настоящее время, с повышением уровня жизни людей, люди стремятся к здоровому питанию, разнообразию продуктов питания и разумной корректировке структуры рациона.

Белковая сеть является одним из важных аспектов, отражающих качество обработки теста, а характеристики теста играют важную роль в качестве хлеба. Зерна пшеницы, проса, гречихи и маша были отобраны и предоставлены Малой зерновой лабораторией Северо-Западного университета сельского и лесного хозяйства (КНР). Цель этого исследования состояла в том, чтобы изучить поведение белково-крахмального взаимодействия крупяных зерен и пшеничной муки во время приготовления хлеба.

Ключевые слова: хлеб; китайские крупяные культуры; белково-крахмальное взаимодействие.