

- обеспечение социальной защиты в области занятости;
- координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики.

Обеспечение эффективной занятости молодежи является актуальной проблемой практически в каждом государстве. Для её решения разрабатывается множество проектов, программ, в которых учитываются особенности каждой страны, состояние экономики, количество выпускников и качество получаемого ими образования и многие другие факторы.

Нашу страну отличает политика стабильной занятости, максимально нацеленная на то, чтобы минимизировать влияние неблагоприятной экономической конъюнктуры на сокращение спроса на труд.

С целью снижения молодежной безработицы и повышения шансов молодых людей на рынке труда государство предоставляет им дополнительные гарантии занятости: обеспечение первого рабочего места безработным в возрасте до 21 года, организацию профессиональной подготовки и профессиональной ориентации.

Поскольку субъектами государственной молодежной политики являются и молодые семьи, в которых один из супругов находится в возрасте до 31 года, Трудовым кодексом предусмотрены права и гарантии труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности.

Государство стимулирует индивидуальное производственное ученичество, иное производственное обучение молодежи и повышение ее квалификации на предприятиях, используя методы экономического регулирования и льготного налогообложения.

Временно не занятые молодые граждане, окончившие общеобразовательные школы, уволенные в запас после прохождения действительной военной службы, а равно другие временно не занятые молодые граждане, не состоявшие ранее в трудовых отношениях, имеют право на содействие в трудоустройстве через службу занятости в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

В Республике Беларусь устанавливается система мер по экономической, организационной, правовой поддержке предпринимательской деятельности молодых граждан, в том числе предоставление льгот по налогообложению и кредитованию.

**Заключение.** В Республике Беларусь используются разнообразные социальные механизмы для регулирования рынка труда молодежи, максимальной профессиональной самореализации молодого поколения: профессиональная подготовка и переподготовка, организация рабочих мест для молодежи, поддержка малого бизнеса и предпринимательства как формы самозанятости населения, обеспечение временной трудовой занятости учащейся и студенческой молодежи в свободное от учебы время. Вместе с тем существует огромный потенциал инновационного регулирования занятости молодежи.

#### Список цитируемых источников

1. Основные направления молодежной политики в РБ: [Электронный ресурс] . — URL: [http://studopedia.ru/11\\_81201\\_osnovnie-napravleniya-molodezhnoy-politiki-v-rb.html](http://studopedia.ru/11_81201_osnovnie-napravleniya-molodezhnoy-politiki-v-rb.html) (дата обращения: 15.04.24).
2. Состояние рынка труда [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. — URL: <http://mintrud.gov.by/ru/sostojanie> (дата обращения: 15.04.24).

УДК 378

**В. А. Гапоненко**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь*

*Научный руководитель  
И. С. Харкевич*

## СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

**Введение.** Цифровизация экономики требует соответствующих усилий по изменению структуры и характера занятости, по формированию цифровых компетенций у широких слоев трудоспособного населения. Изменяются требования к компетенциям, рабочим местам, изменяется отношение к труду и рабочее поведение. Однако, изменения в трудовой сфере происходят не так стремительно, как появляются новые технологии и техника. Современные организации функционируют в новых условиях цифровой трансформации экономики. Движущей силой цифровой экономики является человеческий капитал — знания, таланты, навыки, умения, опыт, интеллект. Появляются новые потребности, связанные с глобализацией и вхождением в новый технологический уклад. Руководство должно признать, что работники организации становятся интеллектуальным капиталом.

**Основная часть.** В современном мобильном мире в условиях работы в онлайн формате, когда скорость жизни и коммуникационных процессов стремительно возрастает, работнику сложно найти возможности для освоения новых навыков. Поэтому организациям, заинтересованным в обеспечении будущего выживания в цифровом мире, следует обеспечить работникам не только условия труда, но и условия для обучения современным цифровым навыкам и технологиям, а также соответствующую мотивацию.

Цифровая экономика привнесла множество нововведений в традиционные бизнес-процессы и рабочие отношения, а значит, изменения ощутимо влияют на мотивацию сотрудников. Ключевые проблемы мотивации можно сформулировать следующим образом:

- цифровая экономика характеризуется быстрым темпом инновации, создавая чувство нестабильности среди сотрудников, что затрудняет планирование и снижает мотивацию;
- не все сотрудники одинаково быстро адаптируются к новым техническим решениям;
- увеличение объемов удаленной работы и гибких графиков может создать чувство отчужденности и уменьшить корпоративную приверженность;
- постоянная работа в сети Интернет может стереть границы между личным и рабочим временем;
- требование постоянно обновлять свои навыки может вызывать стресс;
- в цифровой экономике сотрудники часто соревнуются не только с коллегами внутри компании, но и на международном уровне, что увеличивает уровень давления и тревоги;
- автоматизация использования искусственного интеллекта могут угрожать традиционным ролям и специальностям;
- использование BigData и аналитики для оценки работы сотрудников может восприниматься как недостаток доверия или чрезмерный контроль [1].

Для решения этих проблем руководители и HR-специалистам нужно разработать новые стратегии и подходы к мотивации. Разработка эффективной системы мотивации персонала — это важная составляющая кадровой политики любой компании. Любой сотрудник заинтересован в том, чтобы его труд был достойно вознагражден. От того, насколько правильно выбраны методы мотивации, зависят результаты деятельности персонала, а также компании в целом.

Рассмотрим те методы мотивации и стимулирования, которые набирают популярность и которые могут быть эффективными на сегодняшний день.

Для объективной и прозрачной оценки деятельности персонала, а также повышения эффективности необходимо определить показатели результативности. Это одна из важнейших и сложных задач управления персоналом. Подход, согласно которому показатели оценки деятельности и премирования строго увязываются с целями и задачами организации, получил на Западе название Key Performance Indicators (KPI) — Ключевые Показатели Эффективности. Введение KPI позволяет сделать мотивационную систему четкой и прозрачной. Поскольку руководству компании известны запланированные и результативные данные, оно знает, в каком случае критиковать персонал, а в каком поощрять. А работник осознает, стоит ли ему рассчитывать на премию или его ожидает взыскание. В таком случае к наилучшим результатам деятельности стремится не только руководство, но и сами работники [2].

К инновационному методу мотивации относится аналитическая система оплаты труда, т. е. система «Хэй-метод» или «грейдинг». Ее особенность состоит в дифференциальной оценке сложности осуществляемых работ, учитывающей квалификацию сотрудника, его усилия, поведенческие характеристики. Для этого составляется шкала оценки эффективности работника. Важно тщательно подготовиться к данной процедуре, учитывать мнение руководителей и экспертов, а также корректно документировать процесс оценки. Данная система позволяет осознать ценность каждой должности, построить прозрачную и справедливую систему оплаты труда, уменьшить текучесть кадров [3].

Геймификация считается самым молодым подходом к стимулированию персонала. Его суть заключается в применении игровых методик и элементов игрового дизайна с целью вовлечь и мотивировать персонал для достижения поставленных целей. Геймификация приносит развлекательный элемент в процесс, который, в сущности, не является развлечением. Использование этих методов непосредственно связано с технологией компьютерных игр. Создается специальное игровое приложение, где персоналу предлагаются задания в виде квестов, за выполнение которых сотрудник получает виртуальные очки, которые в позже могут использоваться для получения особых призов. Для того, чтобы не терялся интерес к прохождению одних и тех же уровней, необходимо объединить методы геймификации с определенными формами материальной мотивации. Среди компаний, которые практикуют в своей деятельности геймификационные приложения, можно назвать Burger King, холдинговую компанию «Композит», Reebok.

Поиск новых способов рабочего пространства — актуальный на сегодняшний день метод мотивации. В условиях пандемии многие компании переводят своих сотрудников на удаленный режим. Перевод сотрудников на удаленный режим работы позволяет экономить денежные средства, способствует соблюдению сотрудниками режима «Work & Life Balance» и помогает работать продуктивнее. В то же время руководство компаний должно предложить своим сотрудникам все возможное для комфортной работы удаленно. Для этого необходимо использовать устройства мобильного рабочего места, чтобы работники всегда оставались на связи вне зависимости от их местонахождения [4].

**Заключение.** Мотивация способностей должна быть нацелена на раскрытие личных качеств и способностей работника, умения критически мыслить, способности работать в коллективе, инициативности, упорства, коммуникабельности, умения и желания постоянно учиться. Для каждой отдельной организации могут применяться только те методы мотивации персонала, которые будут эффективны в условиях её развития. Из этого следует, что необходимо сочетать различные подходы и методы, следовать за техническим прогрессом, позволяющие организации сбалансировать систему мотивации персонала, тем самым способствуя росту её эффективности и конкурентоспособности на рынке.

#### Список цитируемых источников

1. Мотивация в условиях цифровой трансформации экономики: [Электронный ресурс]. — URL: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/269947> (дата обращения: 29.09.2024).
2. Стимулирование труда в условиях цифровизации экономики: [Электронный ресурс]. — URL: <https://rep.vstu.by/bitstream/handle/123456789/14242/konf-economics2020-25-27.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения: 29.09.2024).
3. Способы мотивации и стимулирования труда работников: [Электронный ресурс]. — URL: <https://normativka.by/social/social> (дата обращения: 29.09.2024).
4. Ничипорова, Н. В. Применение инновационных методов мотивации в условиях цифровизации экономики / Н. В. Ничипорова. — Текст: непосредственный // Исследования молодых ученых: материалы XIV Междунар. науч. конф. (г. Казань, ноябрь 2020 г.). — Казань: Молодой ученый, 2020. — С. 17-19. — URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/382/16085/> (дата обращения: 29.09.2024).

УДК 378

**Е. И. Гоцманова**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь*

*Научный руководитель  
К. И. Шарова*

### **ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАК РАБОЧИЙ ИНСТРУМЕНТ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЙ «ВЫЖИВАЕМОСТЬ» ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ БАРАНОВИЧСКОГО РЕГИОНА**

**Введение.** С началом реализации последовательных этапов санкционного давления на Республику Беларусь всё более очевидным становится необходимость поиска новых действенных инструментов и управленческих решений, которые позволят быстро и наиболее безболезненно для промышленных предприятий страны заполнить образовавшиеся «пустоты» в технологических процессах, материально-техническом обеспечении, логистических путях и переориентироваться на максимальное импортозамещение с конкурентной ценой выпускаемой продукции.

**Основная часть.** С целью повышения конкурентоспособности отечественной экономики на основе ее инновационного развития в стране реализуется комплекс взаимосвязанных мероприятий. Среди них особая роль принадлежит формированию и успешной реализации Государственной программы инновационного развития на 2021—2025 годы (далее — Государственная программа), которая была утверждена Указом Президента Республики Беларусь от 15 сентября 2021 г. № 348 [1].

Целью Государственной программы является достижение Республикой Беларусь уровня инновационного развития стран-лидеров в регионе Восточной Европы на основе реализации интеллектуального потенциала белорусской нации. Среди задач, которые следует решить для достижения цели Государственной программы, можно назвать следующие: формирование лучших в регионе Восточной Европы условий осуществления и стимулирования научно-технической и инновационной деятельности на основе имплементации передовых мировых практик, обеспечение инновационного развития традиционных отраслей национальной экономики на уровне Европейского союза на основе повышения наукоемкости производства, создание новых и ускорение развития существующих наукоемких и высокотехнологичных секторов экономики, расширение присутствия и закрепление позиций Республики Беларусь на мировых рынках наукоемкой и высокотехнологичной продукции.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 ноября 2021 г. № 642 «О реализации Указа Президента Республики Беларусь от 15 сентября 2021 г. № 348» были определены: перечень проектов по созданию новых производств, имеющих определяющее значение для инновационного развития Республики Беларусь; план-график реализации проектов по созданию новых производств, имеющих определяющее значение для инновационного развития Республики Беларусь; объемы финансирования проектов по созданию новых производств, имеющих определяющее значение для инновационного развития Республики Беларусь, и мероприятий по развитию инновационной инфраструктуры Республики Беларусь.

Государственная программа способствует обеспечению реализации приоритетов социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021—2025 годы в области эффективных инвестиций и ускоренного