

Список литературы

1. Ильина, З.М. Глобальные проблемы и устойчивость национальной продовольственной безопасности. В 2 кн. Кн. 1 / З. М. Ильина. - Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2012. - 211 с.
2. Мониторинг продовольственной безопасности – 2019: социальноэкономические условия / В.Г. Гусаков [и др.]. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2020. – 349 с
3. Оськин, В.В. Влияние COVID-19 на мировую экономику / В.В. Оськин. <https://moluch.ru/archive/317/72371/> (дата обращения: 12.11.2021).
4. Карпович, А.М. Повышение эффективности энергосбережения на базе производственного предприятия агропромышленного комплекса / А.М. Карпович // Энергосбережение - важнейшее условие инновационного развития АПК: материалы международной научно-технической конференции, Минск, 24-25 ноября 2011 г. - Минск: БГАТУ, 2011. - С. 112-114.

УДК: 331.1

ПРОБЛЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

А.М. Карпович

*Белорусский Государственный Аграрный Технический Университет,
Республика Беларусь, г. Минск,
ka_andrei2002@mail.ru*

Работа персонала и справедливая оплата его труда всегда была сложной задачей, которая решалась различными способами в зависимости от условий работы и особенностей отрасли. До появления информационно-коммуникативных технологий и начала цифровизации экономики стимулирование работы сотрудников осуществлялась по давно устоявшимся нормативам, которые были созданы и опробованы на протяжении десятилетий. Процесс цифровизации экономики приводит к тому, что появление новых рабочих специальностей происходит фактически мгновенно и отсутствует необходимый длительный период времени для формирования соответствующей оплаты труд работника.

Современная экономика характеризуется значительным использованием различных передовых технологий, которые находятся в постоянном изменении. Благодаря этому, экономический рост отрасли или отдельной компании тесно связан с человеческим капиталом, который становится ключевым объектом финансовых вложений. Современные компании, независимо от их принадлежности, за последние десятилетия поняли, что именно человеческий капитал занимает место, которое по значимости равно всем материальным запасам компании [1].

В связи с этим, вопрос мотивации сотрудников становится наиболее острым и насущным. Потеря любого ключевого сотрудника может полностью остановить проект, который реализуется компанией, что в свою очередь приводит к значительным финансовым потерям. Увеличивает важность

решения проблемы и то, что развитие коммуникации позволяет специалисту менять место работы без переезда к новому месту работы.

Особенностью решения проблемы мотивации сотрудников в современных условиях является то, что руководству организации необходимо формировать гибкую систему коммуникации с персоналом, которая будет учитывать их интересы и потребности, а также целью своей будет иметь развитие рабочих компетенций. Учет развития компетенций сотрудников актуален в связи с тем, что цифровизация экономики предъявляет высокие требования к информационным компетенциям сотрудников. Относительно недавно получение образования было достаточно для работы на некоторой должности. В новых условиях сотрудник должен непрерывно обучаться на протяжении всей своей жизни.

Изменения в требованиях к работнику приводят к изменению и таких сопутствующих явлений как:

- структура и характер занятости персонала;
- требования, предъявляемые к рабочему месту;
- рабочее поведение сотрудника.

Происходящие изменения требуют формирования комплекса конкретных усилий, направленных на изучение этих изменений.

Цифровизация деятельности работника приводит к тому, что материальное стимулирование как один из способов мотивации персонала постепенно утрачивает свою важность и значимость в деятельности организации. В современных условиях системе мотивации необходимо ориентироваться на развитие личности сотрудника. Личные качества и способности, способность к коллективной работе, критическое мышление, коммуникабельность, трудоспособность являются теми характеристиками сотрудников, которые нужны как экономике, так и обществу.

Следствием изменений в запросах общества и экономики является необходимость изменения системы мотивации, которая должна представлять собой взаимосвязанную систему материального стимулирования и морального удовлетворения от работы. Процессы, происходящие в сфере труда, приводят к тому, что физическая сложность труда уменьшается, а растущие требования к компетентности сотрудников требуют совмещения обучения и работы.

Одним из изменений в работе сотрудников стало то, что цифровизация изменяет характер трудовой мотивации. Насыщенность труда значительно возросла, а его монотонность в большинстве видов деятельности сильно снижается. Одновременно при этом удаленная работа предъявляется повышенные требования к самоорганизации и ответственности работников.

Коммерческие организации, в отличие от государственных, являются теми объектами экономики, которые могут самостоятельно организовывать систему стимулирования деятельности работников. Большинство коммерческих организаций, которые подверглись воздействию цифровизации или работают в сфере информационных технологий пришли к осознанию необходимости отхода от традиционных систем стимулирования работников.

Заработная плата, получаемая сотрудниками, которая отражает вклад работников в конечный результат, но при этом не всегда учитывает потенциал или качество работников. Вследствие этого не всегда получается качественно решить вопрос эффективного стимулирования работников. Решением данной проблемы может быть такая форма экономической мотивации как система премирования.

Многие авторы считают, что максимальная заинтересованность работника в результате деятельности компании достигается взаимосвязью размера премии и получаемой прибыли. Эта взаимосвязь определяется тем, что именно этот показатель представляет собой единственную характеристику работы компании, который позволяет оценить качество и количество выполненной работы. Именно получаемую прибыль, как экономический параметр можно просто зафиксировать. Следовательно, размер премии, получаемой сотрудниками, зависит от полученной прибыли.

Так как объем премиального фонда прямо связан с получаемой прибылью, как часть от этой прибыли, то поощрение одного работника может быть достигнуто лишь уменьшением премии другого работника. Конечность фонда премирования требует объективного оценивания труда работника. Одним из способов оценки эффективности работы сотрудника является формирование интегральной оценки уровня развития работников, которая оценивает компетенции и результативность деятельности [2].

При использовании этой системы объем премирования работника складывается из оклада работника, которая не связана с качеством и количеством индивидуальной работы. Каждый сотрудник получает лишь за фактические результаты труда, которые косвенно зависят от получаемой компанией прибыли. Это часть премии изменяется при изменении получаемой прибыли. Целью этой составляющей является необходимость в заинтересованности работника результатами деятельности организации.

Вместе с тем, в премии содержится и вторая часть, целью которой является взаимосвязь результатов деятельности определенного работника и премии. Эта часть премии не гарантирована, но прямо зависит от результатов оценки индивидуальной работы сотрудника.

Организация и сотрудник на современном этапе развития экономики прямо заинтересованы в том, чтобы создать баланс между материальным стимулированием и теми методами стимулирования, которые не имеют материального воплощения. Ведь работник в условиях цифровизации экономики постепенно становится участником и партнеров в вопросе развития организации.

Основной причиной значимости второй части премирования является особенность процесса цифровизации экономики. Процесс внедрения информационно-коммуникативных технологий происходит значительно быстрее, чем изменения в трудовой сфере. Развитие трудовой сферы постоянно отстает. [3]

Основой цифровизации экономики и отдельной компании является наличие цифровых компетенций у персонала, формирование которых требует осознанных усилий от работника и затраты некоторого периода времени.

Именно с последним в современном мире у работника имеется проблема. Современный мир характеризуется тем, что жизнь человека стала мобильной, скорость окружающих человека процессов значительно возросла. Рост скорости жизни приводит к тому, что работнику сложно найти свободное время для освоения новых для него навыков. Следовательно, компания, которая стремится продолжить свое существование, должна изыскивать возможности не только для обеспечения условий труда на рабочем месте, но и для обучения новым технологиям с последующей мотивацией для применения новых навыков.

Современные информационно-коммуникативные технологии в экономике своим базисом имеют искусственный интеллект, обработка больших данных, роботизация, облачные технологии и многое другое. Разумное использование комплекса этих технологий позволяет получить конкурентное преимущество перед другими компаниями. Это преимущество может быть реализовано в самых различных составляющих работы компании. Снижение количества брака, сокращение расходов, рост скорости и качества процесса принятия решений, качественное улучшение процесса обмена информацией и взаимодействия с клиентами и многое другое. Следствием этого является появление конкретного экономического эффекта, позитивно влияющего на развитие компании [4].

Процесс внедрения различных технологий и получаемый эффект могут привести к переосмыслению всей деятельности компании. В этом случае система управления и стимулирования человеческих ресурсов приобретает еще большую значимость. Ведь эффективность взаимодействия человека и информационных технологий является залогом успешного существования компании [5].

Компании необходимо прикладывать значительные усилия в вопросе формирования цифровых компетенций у сотрудников. Рост каждого сотрудника в сфере цифровых технологий требует дополнительных усилий для сохранения высококвалифицированных кадров, которые могут поддерживать высокую производительность. Эти кадры необходимо постоянно развивать, обучать новым технологиям. Ведь персонал, который перестанет развиваться с течением времени теряет свою квалификацию и может наступить такой момент, когда его работа будет оказывать негативный эффект на результаты деятельности компании.

Список литературы

1. Быков, А.А. Торговля добавленной стоимостью: источники сбалансированного экономического роста / А.А. Быков, О.Д. Колб, Т.В. Хвалько; под ред. А.А. Быкова. – Минск, Мисанта, 2017. – 356 с.
2. Новик, И.И. Методика оценки организационного развития персонала // Журнал «Вестник БГЭУ». – Минск: Изд. «БГЭУ», 2020. – С. 35-42.
3. Головенчик, Г.Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г.Г. Головенчик // Цифровая трансформация. – 2018. – №4 (5). – С. 27-43.
4. Дигилина, О.Б., Тесленко, И.Б. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2019. – № 4. - С. 166-181.

5. Тебекин, А.В. Задачи совершенствования механизмов функционирования хозяйственных образований в легкой промышленности за счет использования технологий цифровой экономики / А.В. Тебекин // Маркетинг и логистика. – 2018 – №4 (18). – С. 63-74.

УДК: 631.152:005.21

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ АПК

А.А. Катеринец

*ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет»,
Луганская Народная Республика, г. Луганск, katerinecz777@yandex.ua*

В современных условиях хозяйствования рынок значительно отличается высоким уровнем насыщенности различными видами продукции, поэтому для обеспечения конкурентоспособности предприятия требуется проведение тщательного анализа протекающих на рынке процессов, чтобы обеспечить рациональное использование ресурсов и удовлетворить потребительские требования. Эффективность деятельности экономических субъектов определяется их стратегией, позволяющей выжить в конкурентной борьбе. От выбора той или иной стратегии зависит развитие предприятия АПК, ведь та организация, которая уделяет пристальное внимание вопросам стратегии, оказывается более конкурентоспособной и устойчивой.

При разработке конкурентной стратегии считается важным провести оценку и анализ собственных возможностей предприятия, ее уровня конкурентоспособности и сбытовую деятельность. Предприятие АПК должно уметь противостоять конкуренции со стороны других действующих предприятий.

Конкурентоспособность представляет собой оценочную величину. Позволяет отличить процессы развития одного предприятия от другого по степени удовлетворения потребителей своей продукцией, а также позволяет отличить по эффективности деятельности. Оценка конкурентоспособности требуется для установления целей по ее повышению, а также позволяет осуществить выбор стратегии конкуренции и выявить конкурентные преимущества [1, с. 348].

Оценка конкурентоспособности должна вестись постоянно на всех стадиях жизненного цикла товара. Если необходимо определить положение данного товара в ряду аналогичных, то достаточно провести их прямое сравнение по главным параметрам. Данный подход позволяет своевременно принимать решения относительно производимой продукции предприятия, а также способствует к поиску новых рынков сбыта, повышению производственных мощностей, разработке новой или модернизации старой продукции.

Стоит согласиться с мнением специалиста Е. Лобановой, которая считает, что с помощью проведения оценки конкурентоспособности можно выявить:

- уровень конкурентоспособности за определенный промежуток времени;