

экономического субъекта, поскольку защищенность системы в целом определяется по ее самому слабо защищенному звену.

Можно утверждать, что для международных торговых рынков угрозы, связанные с цифровизацией торговли являются весьма актуальными. Не все экономические субъекты уделяют вопросу обеспечения экономической и информационной безопасности серьезное внимание, однако большинство из них крайне озабочено этой проблемой и используют в своей деятельности многофункциональные программные решения, среди которых можно выделить надёжность защиты данных, возможность блокировки активности недобросовестных конкурентов, простоту в использовании программного обеспечения и минимизацию риска человеческого фактора.

Цифровизация связана как с преимуществами, так и с угрозами для экономической безопасности рынков, поэтому все вопросы в сфере информационной безопасности должны решаться посредством интеграции усилий правительств разных стран мира, международного бизнеса и общественности.

Литература

1. Международная экономика: учеб. пособие / Ю.Г. Козак и [и др.]; под ред. Ю.Г. Козака, С.Н. Лебедевой. – Минск: Изд-во Гревцова, 2011.
2. Мировая экономика и внешнеэкономическая деятельность: учеб. пособие / С.Ю. Кричевский, М.И. Плотницкий, Г.В. Турбан [и др.]; под общ. ред. М.И. Плотницкого, Г.В. Турбан. – Минск: Мисанта, 2010. – 614с.
3. Смирнов, Е.Н. Цифровая трансформация мировой экономики: торговля, производство, рынки. Монография / Е.Н. Смирнов. – М.: Мир науки, 2019. – 95 с.
4. Фролова, Н.С. Современные тенденции развития международной торговли в условиях глобализации / Н.С. Фролова // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2017. – № 3. – Том 9.

УДК 331.101.3

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДИКИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Титков С.В.

Белорусский национальный технический университет

Методики стимулирования используются с целью повышения качества и интенсивности работы сотрудников. Имеется много **инновационных**

методик повышения производительности, но их условно можно разделить на четыре вида стимулирования: индивидуальное, морально-психологическое, организационное, креативное.

Индивидуальное стимулирование – это персональная работа с отдельными сотрудниками. Индивидуальные методы стимулирования персонала могут быть реализованы в следующих формах:

- совместные празднования – совместное проведение важных событий в жизни коллег – дней рождения, юбилеев, квалификационных достижений, значимых наград и т.д.;
- дежурный организатор – поочередное назначение ответственного за проведение внерабочих мероприятий;
- кабинеты релаксации – оформление специальных помещений для психологической разгрузки и отдыха персонала;
- сообщения о достижениях – публичное информирование персонала о коллективных достижениях или личных успехах отдельных работников, для чего можно использовать собрания, планерки, доски почета, корпоративную газету;
- красочные соревнования – проведение различных веселых состязаний с вручением символических наград, используя соревновательный дух для сплочения и стимулирования работников.

Морально-психологическое стимулирование – это действия менеджеров, направленные на удовлетворение внутренних потребностей работников, их профессиональное развитие. Морально-психологические методы стимулирования могут быть реализованы в следующих формах:

- ✓ социальное диагностирование – установление базовых социальных проблем сотрудников, помощь в их решении для целенаправленного влияния;
- ✓ деловая обстановка – создание особой атмосферы для работы и отдыха, а именно: возможности для творчества, оформление рабочих мест, помещения для релаксации (разгрузки);
- ✓ тренинги и соревнования – проведение различных мероприятий с целью выявления сотрудников с лидерскими качествами;
- ✓ моральные поощрения – публичная похвала сотрудника; личная благодарность руководителя (устная или письменная).

Организационное стимулирование – это действия менеджеров, направленные на систематизацию работы предприятия через создание системы стимулов для сотрудников. К методам организационного стимулирования относятся:

- деловые совещания – информирование сотрудников о текущих и тактических задачах организации и подразделений, путях их решения, о согласованности в работе;

- администрирование – создание инструкций о персональных обязанностях (формализация), выработка кодекса профессиональной этики организации, формирование системы поощрений и наказаний сотрудников;

- грейдирование – выработка системы присвоения баллов (грейдов) каждому сотруднику в зависимости от его должности, образования, квалификации и вклада в общее дело, создание иерархической «лестницы» сотрудников по их ценности для организации.

Креативное стимулирование – это креативный подход руководства компании к организации труда, поддержка и поощрение менеджментом нестандартных подходов сотрудников к работе, использование необычных стимулов, к которым можно отнести:

- ✓ игровые кабинеты – комнаты разгрузки, где можно поиграть и отвлечься от рутинной работы;

- ✓ внезапные подарки – неожиданные поощрения, даже небольшие, но показывающие внимание руководства к сотрудникам;

- ✓ личный пример – показательные действия руководителей по демонстрации своего ответственного отношения к работе и фирме;

- ✓ почетные титулы – соревнования с присвоением званий «Работник месяца», «Лучший по профессии» и других, сопровождаемые адекватными поощрениями;

- ✓ шуточные титулы – воздействие на отстающих в форме награждения их титулами «Черепашка месяца», «Ленивец отдела» и других, без использования при этом никаких иных мер наказания;

- ✓ дополнительный отдых – предоставление оплачиваемого выходного, прибавка дней к отпуску;

- ✓ внимание к семьям – подарки детям к дням рождения, праздничные утренники и т.д.

Литература

1. Володько, В.Ф. Стимулирование труда и мотивация персонала / В.Ф. Володько, О.М. Володько. – Минск: Право и экономика, 2020. – 176 с.

УДК 330.117

ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ДОМОХОЗЯЙСТВА

Янович П.А.

Белорусский национальный технический университет