

денежными средствами, который могут быть потрачены на другие нужды производства. Земельные же наделы не могут быть потрачены на, например, закупку материалов.

На данный момент государство практикует политику косвенных субсидий. Это означает применение льготного налогообложения прибыли корпораций, возврат прямых налогов и таможенных пошлин, государственное гарантирование и страхование, предоставление кредитов на льготных условиях частным организациям. По данным консалтингового агентства “Консалт.by” на 1 мая 2018 года субсидиарная поддержка оказывалась на следующие суммы: 3676 рублей 40 копеек при строительстве бизнеса на внедрении научных исследований и разработок, 2757 рублей 30 копеек в случае состояния получателя на бирже труда в местности с бедным рынком труда, 2575 рублей 30 копеек в случае, если вы не подпадаете под перечисленные выше категории [4].

Однако существует ряд особенностей, которые могут воспрепятствовать получению субсидии физическим, или юридическим лицом. Например, в первый год после получения субсидии и регистрации бизнеса лицо должно вести бизнес собственноручно не менее 6 месяцев. В противном случае, денежные средства будут подлежать возврату государству. Также особенностью является отчетность о потраченных средствах в течении 3-ех месяцев после регистрации бизнеса. В противном случае, лицо будет вынуждено вернуть все субсидированные средства, а также уплатить штраф. Также важно учесть следующий аспект: если лицо уже получало субсидию, и с момента получения прошло менее 12 месяцев, субсидия выделена повторно не будет. Если же с момента получения прошел 1 год, тогда лицо имеет возможность рассчитывать на получение субсидии.

Помимо денежных субсидий, направленных на запуск, поддержку и ведение бизнеса, существуют также субсидии на создание рабочих мест. Суть их заключается в следующем: в случае готовности предприятия принять на работу лиц, состоящих на учете в службе занятости, предприятие получит право на беспроцентную ссуду на срок до 3-ех лет для создания новых рабочих мест. Полученные средства могут быть использованы для усовершенствования производства, закупку сырья и материалов, а также на любые другие цели, связанные с созданием новых рабочих мест [5].

В качестве предложения по улучшению механизма выдачи субсидий можно выделить дополнительное информирование малых предприятий о наличии данного вида поддержки. Также в качестве альтернативы данному механизму поддержки следует выделить уменьшение налогооблагающей базы для предприятий, работающих первые 3 года после запуска с целью ускорения окупаемости предприятия и повышения оборота денежных средств. Подведя итог, следует отметить, что в Республике Беларусь лишь небольшой процент малых и средних предприятий использует возможность получения субсидиарной поддержки. По большей части это обусловлено тем, что население плохо осведомлено о данных видах поддержки.

**Заключение.** В заключении следует отметить, что в Республике Беларусь на данный момент активно формируется благоприятный климат для создания предприятий малого и среднего бизнеса. Что, в свою очередь, приводит к увеличению количества кредитов, выдаваемых банками на организацию бизнеса. Субсидиарная же поддержка на данный момент становится всё более популярной, однако ввиду финансовой неграмотности населения еще не приобрела должной значимости в глазах предпринимателей.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Типы финансовой поддержки бизнесов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.konsalt.by/>. – Дата доступа: 03.03.2019.
2. Субсидия и ее виды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/1Ok11>. – Дата доступа: 04.03.2019.
3. Субсидия – это, определение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://economic-definition.com/Loans/Subsidiya\\_Grants\\_eto.html](http://economic-definition.com/Loans/Subsidiya_Grants_eto.html). – Дата доступа: 05.03.2019.
4. Жилищная субсидия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.eurasialegal.info/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7003:2018-05-17-10-16-57&catid=239:2013-04-15-09-07-29&Itemid=48](http://www.eurasialegal.info/index.php?option=com_content&view=article&id=7003:2018-05-17-10-16-57&catid=239:2013-04-15-09-07-29&Itemid=48). – Дата доступа: 06.03.2019.
5. Оформление субсидии в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://112.ua/statji/kak-oformit-subsidiyu-v-2018-godu-otvety-na-chasto-zadavaemye-voprosy-448728.html>. – Дата доступа: 07.03.2019.

УДК 331.225

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

*С.А. Дыленок, студент группы 10503416 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

*Резюме – В данной научной работе будут рассмотрены виды оценки производительности труда на предприятиях легкой промышленности. Также будет рассмотрен некоторый зарубежный опыт данной мотивации, и рассмотрена система мотивации сотрудников по системе KPI.*

*Resume – In this scientific work will be considered types of assessment of labor productivity in the enterprises of light industry. Also some foreign experience of this motivation will be considered, and the system of motivation of employees on the KPI system will be considered.*

**Введение.** Республика Беларусь на данный момент является активно развивающейся страной с растущей экономикой. В следствии активной инвесторской позиции со стороны таких стран, как Россия и Китай, бурно растет сегмент частного и индивидуального предпринимательства. В связи с чем также растет и количество предприятий, занимающих нишевые позиции в отрасли легкой промышленности.

**Основная часть.** Однако ввиду бурного роста легкой промышленности, в странах СНГ остро возникла потребность в хорошо подготовленных и организованных кадрах. Что, в свою очередь, дало две вектора к развитию данного вопроса. Первый вектор ушел в аутсорсинг, т.е найм классифицированных сотрудников вне фирмы. Данный вектор направлен на уменьшение расходов на обучение и подготовку кадров, а также на снижение издержек за счет поддержания собственного производства. Второй же вектор направлен на повышение производительности собственных сотрудников, а также на оптимизацию затрат, непосредственно связанных с сотрудниками.

В данной научно-исследовательской работе речь пойдет именно о втором векторе развития данного вопроса. Предприятия в современных реалиях часто сталкиваются с проблемой оценки производительности сотрудников, и, как следствие, с оптимизацией затрат на рабочую силу. Проблема эта по большей части обусловлена спецификой производимой продукции, а также нишевыми условиями, ставящими рамки мотивации для владельцев бизнеса.

На данный момент в Республике Беларусь выделяют 2 вида мотивации сотрудников: материальная, и нематериальная мотивация [2]. Оба эти вида имеют свои особенности, условности и границы. В рамках данный видов и будут рассмотрены методы оценки труда на предприятиях легкой промышленности.

Рассмотрим стандартную схему материальной мотивации сотрудников через призму оценки труда. В данном случае все достаточно просто – оценка труда производится согласно плану, приведенному высшим менеджментом компании. Другими словами, структура работы в организации представляет из себя следующее взаимодействие: в начале каждого месяца сотрудник получает план по производству определенных изделий. На протяжении месяца он выполняет этот план. В случае невыполнения плана сотрудник несет издержки из зарплаты. В случае выполнения получает зарплату целиком, а в случае перевыполнения – премию [2].

В данном варианте мотивации и оценки труда все упрощается до простого контролинга. Т.е контроль осуществляется по факту выполнения: сотрудник выполнил, курирующий орган проверил, и выплатил зарплату. Однако куда как сложнее схема становится в случае нематериальной мотивации. Главная ее проблема заключается в том, что на разных предприятиях ценности и мотивации сотрудников всегда едины в материальном плане, но часто расходятся в нематериальном.

Так, например, на предприятии по производству типографических изделий, нематериальной мотивацией сотрудников будет добавление внеурочного времени, проведенного на свежем воздухе (с целью очистки организма и дыхательных путей от испарений краски). И в то же время на предприятии по производству хлопковой одежды возможной приоритетной нематериальной мотивацией будет увеличение количества солнечного освещения за счет увеличение количества окон в цеху.

Следовательно, для данных производственных особенностей следует применять особенный метод оценки производительности труда. В качестве примера будет рассмотрена система «KPI», а также предложения по введению данной системы на предприятиях. Система «KPI» (KontrolPersonalIndex) заключается в выставлении индекса производительности каждого работника в разрезе его деятельности. Другими словами, установленный индекс подразумевает формулу расчета производительности сотрудника, который будет показывать усредненный показатель для сотрудника, а также отслеживать в динамике его работоспособность [1].

Расчет формулы данного индекса производится на основе статистических данных сотрудников. Берется его усредненный показатель работоспособности, и переводится в коэффициент (т.е переводится в 100%). Далее учитываются все факторы производства, которые влияют на его производительности, и рассчитывается в виде коэффициентов их влияние на производительность сотрудника. Далее, при составлении полной карты сотрудника, начинается процесс анализа. В случае невыполнения плана контролирующий орган изменяет индексы в соответствии с отчетом о погрешностях на производстве, и делает вывод о том, была ли работа в данных условиях продуктивной, или работник не дорабатывал. Данная система является рекомендованной к установке на всех предприятиях, занимающихся легкой, тяжелой промышленностью, а также остальными видами деятельности. Ее преимущества перед стандартной плановой оценкой производства заключается в объективной оценке всех факторов, влияющих на работу предприятия, а также в оптимизации расходов и затрат на это самое производство. Система является универсальной, т.к не имеют строго регламентированных аспектов использования. Она является гибкой к настройке конкретных условий, а также удобной в использовании на всех предприятиях.

**Заключение.** В заключении стоит отметить, что на данный момент лишь 10% предприятий в отрасли легкой промышленности используют данную систему для оценки своей производительности. Главная

причина заключается в плохой информационной осведомленности о данном способе оценки, а также в нежелании изменять традиционные методы оценки в угоду сокращению расходов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ключевые показатели эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%B2%D1%8B%D0%B5\\_%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8\\_%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%B2%D1%8B%D0%B5_%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B8_%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8). – Дата доступа: 12.03.2019.

2. Виды мотивации сотрудников на предприятии библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kirulanov.com/vidy-motivacii-personala-razbor-osnovnyx-metodov-s-primerami/>. – Дата доступа: 12.03.2019.

УДК 331.101.3

### СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ

*П.Ю. Еванисова, Ю.И. Лукьянцева, студентки группы 10503116 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н Монтик*

*Резюме – В данной статье определяется значимость правильной мотивации сотрудников для общего развития компании и для достижения целей организации; сравним разные методы и методики мотивации сотрудников на примере компании «Conte».*

*Resume – This article determines the significance of competent staff motivation for the overall development of the company and to achieve the goals of the organization; compares various methods and techniques of personnel motivation on the example of the company «Conte».*

**Введение.** Все чаще, говоря об управлении компании, можно столкнуться с тем, что одной из самых сложных целей является управление персоналом, а в особенности мотивация труда персонала. В настоящее время этот вопрос остается наиболее серьезным и актуальным также потому, что мотивация непосредственно влияет на производительность труда. Работа, связанная с производством текстильной продукции, часто сталкивается с изменениями спроса клиентов на данную продукцию, непостоянностью требований заказчика и изучением нового оборудования и технологий. Достижение конечной цели возможно только при эффективной работе каждого члена команды. Именно поэтому необходима правильная система мотивации, которая будет удовлетворять интересы каждого.

**Основная часть.** Конечно же, лучшим мотиватором всегда оставались материальные блага. Правильный подход к оплате работы увеличивает производительность и качество труда. Экономическая мотивация персонала может быть как материальная, так и нематериальная. Примерами материальной оплаты труда являются дополнительные выплаты за перевыполнение планов работы (премии, бонусы, проценты от сделок), поощрение людей, которые ведут здоровый образ жизни, оплата абонементов в спортзал; медицинская и социальная страховка; материальная поддержка на праздники (дни рождения, свадьбу, юбилей), при чрезвычайных ситуациях (смерть близких, ограбление, пожар). А примеры нематериального стимулирования являются бесплатные или частично оплаченные путевки на отдых в санатории для всех членов или на базы отдыха, скидки на приобретения различных вещей, продуктов; гибкий график исполнения профессиональных обязанностей.

Однако в современных реалиях все больше встает вопрос о том, что же кроме денег способно мотивировать персонал. Согласно исследованию, проводимому с целью определения наиболее эффективных способов нематериального стимулирования среди сотрудников компании Conte, было выявлено, что основными стимулами являются интерес (28 %), хорошая команда (16 %) и удовольствие (13 %). Не менее значимыми для людей оказались такие факторы, как отсутствие контроля и давления, глубокое моральное удовлетворение, перспективность дела, его полезность, самореализация и потребность в творчестве [1]. Особую роль играют психические и моральные методики мотивации. Эти методы помогают профессионально развить работников и повысить их работоспособность. Самые популярные методы это:

1) психическое и социальное диагностирование. Это позволит проявить пробелы между сотрудниками и помочь решить данные пробелы;

2) проводить различные тренинги или соревнования, которые позволят выявить в персонале лидерские качества;

3) создания атмосферы предприятия. Например: изменить оформление кабинетов, добавить на стенку фотографий всего отдела, добавить расслабляющую музыку, которая позволит проявить творчество в повседневной работе [3].

В качестве моральной похвалы используют:

1) похвалу сотрудника при всем коллективе;