

2 Кенжебаева, Д. С. Концепция ИУВР как основной подход в регулировании водных ресурсов / Д. С. Кенжебаева // Интернаука. – 2021. – № 15-1 (191). – С. 87–89.

3 Hutton, G. Water Supply, Sanitation, and Hygiene / G. Hutton, C. Chase // Disease Control Priorities, Third Edition (Volume 7): Injury Prevention and Environmental Health. – 2017. – Pp. 171–198.

4 Pereira, M. A. Sustainable water and sanitation for all: Are we there yet? / M. A. Pereira, R.C. Marques // Water Research [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0043135421009593>. – Date of access: 16.02.2025.

5 Москвитина, Е. И. Экология, кадры, государство: «Диагностика» и управление / Е. И. Москвитина, Д.К. Овсянникова, Е.А. Пондо // Вопросы инновационной экономики. – 2023. – Т. 13. – № 1. – С. 39–58.

6 Общесистемная стратегия ООН в области водоснабжения и санитарии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.unwater.org/sites/default/files/2024-09/highlights_unswstrategy_for_water_and_sanitation_13september2024_rus.pdf. – Дата доступа: 16.02.2025.

7 Цели в области устойчивого развития // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – 2025. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/water-and-sanitation/>. – Дата доступа: 16.02.2025

Д. А. ОСНАЧ

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **А. А. Казушик,**

канд. экон. наук, доц.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Теория менеджмента выделяет четыре основные задачи, которые должен выполнять руководитель для эффективной работы организации: планирование, организацию, мотивацию и контроль. Стимулирование повышает производительность труда, изменяет отношение работников к труду, что увеличивает прибыльность компании. Из этого можно сделать вывод, что от знания руководителем потребностей каждого сотрудника зависит продуктивность, результативность работы предприятия, так как эта информация дает возможность выстраивать такую систему воздействия, которая позволяет корректировать поведение сотрудника в нужном направлении. Следовательно, ее постоянное совершенствование является важной задачей организации.

На данный момент кадровая политика организаций по всему миру стремится принять во внимание отличительные черты каждого сотрудника в отдельности, что обуславливает применение теории поколений Хоува–Штраусса, т. е. дифференциацию работников организации на поколения и применение к ним стимулов, отвечающих их мотивам, особенностям восприятия окружающего мира [1, с. 83]. Актуальность рассмотрения системы стимулирования для организаций строительной сферы прослеживается посредством проведения анализа влияния производительности труда одного работника (как количественного показателя успешности системы стимулирования) и среднесписочной численности работников организации на объем производства продукции.

Алгоритм расчета влияния перечисленных факторов на объем производства продукции представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ влияния производительности труда одного работника и среднесписочной численности работников организации на объем производства продукции в ОАО «ГДСК» в 2023 году, тыс. руб.

Показатель	Формула	Методика расчета
За счет изменения средне-списочной численности	$V1_{\text{пр}2023} = \Delta \text{ССЧ} \cdot \text{ПР}_{2022}$	$-1 \cdot 73,04 = -73,04$
За счет изменения произ-водительности труда одно-го работника	$V2_{\text{пр}2023} = \text{ССЧ}_{2023} \cdot \Delta \text{ПР}$	$2\,391 \cdot 11,67 = 27\,902,97$
Всего	$V_{\text{пр}2023} = V1_{\text{пр}2023} + V2_{\text{пр}2023}$	$73,04 + 27\,902,97 = 27\,829,93$

Исходя из расчетов, произведенных в таблице 1 видно, что рост производительности труда на 11,67 тыс. руб. привел к увеличению объемов выпущенной продукции на 27 902,97 тыс. руб. Можно сделать вывод о важности роста производительности труда для увеличения объема производства, а в последствии – и выручки.

Таким образом, на основе анализа деятельности ОАО «ГДСК» в отношении стимулирования труда работников были выявленные следующие факторы:

- текучесть кадров по предприятию в 2023 году выросла на 7,23 п.п. и составила 20,15 %. Это связано с ростом текучести кадров категории рабочих на 7,5 п.п.;
- средняя заработная плата всех категорий работников организации выросла в 2023 году по отношению к 2022 году свыше 17,8 %;
- уровень средней заработной платы по организации (2 012,3 руб.) на 3,6 % меньше, чем среднеотраслевая заработная плата (2 375,1 руб.);
- существует разбежка в уровне заработной платы рабочих ОАО «ГДСК», что соответствует должностным обязанностям рабочих;
- существующая система материального неденежного и нематериального стимулирования имеет резервы совершенствования.

Для того чтобы выявить приемлемые для работников ОАО «ГДСК» направления стимулирования было проведено пилотажное эмпирическое исследование.

Предметом исследования являются предпочтения рабочих организации в области стимулирования. Цель – выявить три наиболее актуальных метода стимулирования.

Поставленная цель требует решения нижестоящих задач:

- оценки уровня осведомленности сотрудников организации о существовании системы стимулирования;
- определения степени удовлетворенности персонала организации существующей системой стимулирования;
- ранжирования описанных выше методов по степени влияния на производительность труда.

Осведомленность сотрудников о существующей в организации системе стимулирования находится на высоком уровне: 50 % опрошенных предполагают, что знают о перечне бонусов и возможностей, предоставляемых организацией.

Оценка удовлетворенности уровнем получаемой заработной платы и совокупных предпочтений характеризуется следующими данными: 83,3 % респондентов удовлетворены или имеют нейтральное отношение, 16,7 % – неудовлетворены.

Также актуальным является в данном случае учет теории поколений: при этом поколения X и Y длительный срок находятся в отношениях «наниматель – исполнитель», а поколение Z только начинает свой трудовой путь. Следовательно, рассмотрим выбор респондентов в таблице 2.

Таблица 2 – Распределение выбора респондентов по возрастным группам

Методы стимулирования	Поколение / количество опрошенных респондентов			Всего
	X / 5	Y / 15	Z / 10	
Дополнительные дни к отпуску	4	11	6	21
Прохождение стажировок в других компаниях		11	7	18
Тимбилдинг			7	7
«Банк идей»	5	10		15

Таким образом, «дополнительные дни к отпуску», «прохождение стажировок в других компаниях» и «банк идей» будут предложены как дополнительные методы стимулирования в ОАО «ГДСК».

Важным аспектом использования теории поколений выступает не только учет мотивов различных возрастных групп при формировании комплексной системы стимулирования в организации, но и правильное информирование работников о существующих корпоративных бонусах.

Рассмотрим возрастной состав работников ОАО «ГДСК» за 2022–2023 гг. в таблице 3.

Таблица 3 – Возрастной состав работников Головного управления ОАО «ГДСК» в 2022–2023 гг.

Возрастная группа	Количество, чел		Удельный вес, %	
	2022	2023	2022	2023
До 31 года	345	299	16,27	14,69
От 31 года до конца трудоспособного возраста	1 650	1 638	77,83	80,45
Старше трудоспособного возраста	125	99	5,90	4,86
Всего	2 120	2 036	100	100

На основе анализа таблицы 3 можно сделать вывод, что на предприятии преобладает Y и X поколения, однако, в ближайшей пятилетке доля представителей поколения Z увеличится. Следовательно, в таблице 4 составим схему позиционирования методов стимулирования. Это позволит сотрудникам отдела кадров при приеме работу новых сотрудников и руководителям отделов, подразделений и цехов правильно расставлять приоритеты в информировании сотрудников о существующих дополнительных «бонусах».

Таблица 4 – Схема позиционирования методов стимулирования для различных возрастных групп работников ОАО «ГДСК»

Поколение (возрастной интервал)	Мотиваторы трудовой деятельности	Методы материального неденежного и нематериального стимулирования
1	2	3
До 25 лет (Z)	1 Комфортная рабочая среда и эргономические условия, способствующие формированию положительного восприятия профессиональной деятельности. 2 Обеспечение безопасности, как в физическом, так и в социальном аспектах	– спортивный резерв; – обучение; – дополнительные дни к отпуску; – стажировки в другие отделы ОАО «ГДСК»

Окончание таблицы 4

1	2	3
До 35 лет (У)	1 Участие в инновационных проектах. 2 Существование льготной системы. 3 Прохождение стажировок, личностное наставничество	– зачисление в резерв руководящих кадров; – дополнительные дни к отпуску; – стажировки в другие организации
До 50 лет (Х)	1 Решение амбициозных задач и сложных проектов. 2 Возможность заработка сверх оклада в рамках организации. 3 Получение признания со стороны администрации организации и коллектива	– доска почета; – санаторно-курортное лечение; – дополнительные дни к отпуску; – «банк идей»

Список использованной литературы

1 Федотова, В. В. Теория поколений и ее применение в мотивации персонала Республики Беларусь / В. В. Федотова // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2018 – № 1 (59). – С. 83–87.

В. А. ПЕТРУКОВИЧ

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **И. В. Глухова**

СИСТЕМА ИНДИКАТОРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОАО «КОМИНТЕРН»

Одной из проблем в управлении экономической безопасностью ОАО «Коминтерн» является отсутствие четко сформированной системы индикаторов ее анализа и оценки. Поэтому для ОАО «Коминтерн» важно разработать систему индикаторов, позволяющих своевременно идентифицировать опасности и угрозы, возникающие в функциональных составляющих экономической безопасности.

Индикатор – цифровой показатель, имеющий ключевое значение для реализации стратегии развития и оценки достигнутых текущих результатов деятельности [1, с. 40]. Индикаторами экономической безопасности могут выступать показатели, которые:

- в количественной форме отражают угрозы экономической безопасности;
- обладают высокой чувствительностью и изменчивостью, и поэтому большей сигнальной способностью;
- выполняют функции индикаторов не отдельно друг от друга, а лишь в совокупности, то есть взаимодействуют в достаточно сильной степени.

Совокупность индикаторов (показателей) зависит от того, какая из составляющих экономической безопасности оценивается, какой используется методический подход к их оценке. К основным составляющим экономической безопасности предприятия относятся финансовая, кадровая, информационная, экологическая, технологическая (производственная), правовая и силовая.

Финансовая составляющая экономической безопасности – это значимая составная часть финансовой защищенности ОАО «Коминтерн», при оценке которой используется