

правления предоставляют возможность расширить данное исследование с учетом мировых тенденций экономической науки и практики.

Таким образом, нами были рассмотрены теоретико-методологические подходы определения перспективной специализации экономики региона. Выделены достоинства и недостатки описанных методик.

#### Литература

1. Куценко, Е. «Водовороты» и «тихие гавани» в динамике отраслевой специализации регионов России / Е. Куценко, Я. Еферин // Форсайт. – 2019. – Т. 13, № 3. – С. 24–40.
2. Тюнен, И. Г. Изолированное государство / И. Г. Тюнен ; пер. Е. А. Торнеус ; под ред. А. А. Рыбникова. – М. : Экон. жизнь, 1926. – 326 с.
3. Портер, М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер ; пер. с англ. Н. Минервин. – 3-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс : Компания XXI век, 2007. – 452 с.
4. Растворцева, С. Н. Анализ национальных инновационных систем на основе метода технологической близости / С. Н. Растворцева, А. Б. Аманалиева // Журн. экон. теории. – 2020. – Т. 17, № 4. – С. 781–788.
5. Котов, А. В. Методический подход к определению умной специализации регионов России / А. В. Котов // Регион: Экономика и Социология. – 2020. – № 2 (106). – С. 22–45.
6. Котов, А. В. Умная специализация региона – вариант решения для России : науч. очерк / А. В. Котов, И. В. Гришина, А. О. Польшев ; Всерос. акад. внеш. торговли М-ва экон. развития Рос. Федерации. – М. : Всерос. акад. внеш. торговли М-ва экон. развития Рос. Федерации, 2019. – 60 с.
7. Берченко, Н. Г. Практические аспекты определения перспективной специализации региональных хозяйственных комплексов / Н. Г. Берченко, А. В. Мишин // Экономика, моделирование, прогнозирование. – 2018. – № 12. – С. 19–30.
8. Крюков, В. А. Экономика России - в основе успеха синергия взаимодействия и межрегиональной кооперации / В. А. Крюков, Н. И. Сулов, М. А. Ягольницер // Науч. тр. Вольн. экон. о-ва России. – 2021. – Т. 230, № 4. – С. 90–102.
9. Трансформация межрегиональных цепочек создания стоимости: проблемы и перспективы / В. А. Ильин [и др.]. – Вологда : Вологод. науч. центр Рос. акад. наук, 2021. – 244 с.
10. Румянцев, Н. М. Определение отраслевых приоритетов структурной трансформации региона на основе поиска перспективных экономических специализаций / Н. М. Румянцев, Е. Г. Леонидова, Е. С. Губанова // Экон. и соц. перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2022. – Т. 15, № 6. – С. 94–109.

## МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

**Х. А. Бондаренко**

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель И. В. Ермолина

*Рассмотрены инструменты и критерии эффективного материального стимулирования работников, изучены вопросы материального стимулирования руководящих работников и специалистов организаций пищевой промышленности.*

**Ключевые слова:** материальное стимулирование, премирование, мотивация, персонал, пищевая промышленность.

Для обеспечения высокопроизводительного труда в каждой организации существует система материального стимулирования, которая направлена на создание необходимых условий труда и материальных механизмов для эффективной работы каждого работника.

Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, т. е. механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника.

Проанализировав инструменты материального стимулирования в организациях пищевой промышленности, можно понять, что главной целью любого стимула является необходимость стать движущей силой деятельности для персонала предприятия. Однако такой движущей силой может стать не любой элемент стимулирования, а только соответствующий определенным критериям (табл. 1).

Таблица 1

### Критерии стимулирования работников

Критерии	Характеристика
Эффективность	Система стимулирования должна удовлетворять актуальную потребность
Оптимальное соотношение инструментов прямого и косвенного стимулирования	Соотношение заработной платы, премий и условий труда
Однозначность восприятия	Стимулирование должно быть принято работниками и правильно оценено
Целенаправленность влияния	Воздействие должно быть заранее спланированным для достижения определенного результата труда
Оптимальное соотношение долгосрочного и краткосрочного стимулирования	Достижение эффекта в выполнении работником задач с достойным качеством и повышение уверенности в своей организации
Постепенность	Экономическое стимулирование подвержено постоянному совершенствованию, и это нужно принимать в расчет при организации труда сотрудников
Сочетание материальных и нематериальных методов стимулирования	Организации нужно рационально и точно совмещать материальные и нематериальные стимулы с учетом их целенаправленного влияния на каждого сотрудника

Таким образом, система стимулирования сможет воздействовать на работников более эффективно, если будут учитываться все указанные критерии.

Проведя исследование материального стимулирования руководящих работников и специалистов организаций пищевой промышленности (в частности, ОАО «Красный Мозырянин»), необходимо отметить, что материальное стимулирование данных работников проводится согласно положению о премировании, в котором дается основная информация о премировании руководителей и специалистов служб, отделов, производственного цеха, вспомогательных участков, подразделений за основные результаты хозяйственной деятельности.

Положение о премировании разрабатывается в целях стимулирования выполнения основных целевых показателей прогноза экономического развития и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Следует отметить основные моменты материального стимулирования руководящих работников и специалистов. Так, премированию подлежат руководители, специалисты аппарата управления, производственного цеха, вспомогательных участков, служб и подразделений предприятия, кроме заместителей директора, главного ин-

женера, главного бухгалтера, начальника производства, начальника управления продаж, руководителей и специалистов отделов продаж и отделов прямых продаж.

Изучение размеров премии позволило выявить, что для руководителей и специалистов (кроме начальника отдела фирменной торговли и заместителя начальника отдела фирменной торговли) наибольшая премия в 10 % устанавливается за выполнение прогнозного показателя по экспорту, для начальника отдела фирменной торговли и заместителя начальника отдела фирменной торговли наибольшая премия в 10 % устанавливается за выполнение плана товарооборота по магазинам. В большинстве случаев сумма премии за каждый показатель (всего 6 показателей) невысокая – 5 %, однако при выполнении всех показателей она достигает в итоге 30 %.

В табл. 2 укажем основные особенности премирования и случаи, когда премия не начисляется.

Таким образом, премирование руководящих работников и специалистов в ОАО «Красный Мозырянин» осуществляется в случае благоприятной ситуации по дебиторской задолженности и при отсутствии нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, а если происходит увольнение работника по собственному желанию, соглашению сторон, то премия за неполный месяц работы не выплачивается.

В качестве недостатка действующего положения следует указать, что вопросы премирования в случае убыточной деятельности предприятия не оговорены.

Таблица 2

### Основные особенности премирования руководящих работников и специалистов

Основные особенности премирования	Случаи, когда премия не начисляется
Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерского учета и статистической отчетности, а также данные оперативного учета	При наличии удельного веса просроченной дебиторской задолженности в общей дебиторской задолженности свыше 15 %
Учет показателей премирования ведется с начала года.	Упущения в работе или нарушения исполнительской и трудовой дисциплины
Премия за отчетный период (месяц) начисляется на должностной оклад с учетом доплат за совмещение должностей, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за фактически отработанное время	Работникам, уволенным по собственному желанию, соглашению сторон, при отсутствии уважительных причин премия за неполный месяц работы не выплачивается

*Примечание.* Разработано автором.

Подводя итог, отметим, что материальное стимулирование в современных организациях пищевой промышленности действует с постоянно уменьшающейся степенью эффективности, так как существует большая конкуренция на рынке труда – всегда найдется организация, которая может предложить квалифицированному специалисту более высокую заработную плату. Потеря такого работника особенно ощутима, когда он уже достаточно давно работает на предприятии. Поэтому при организации системы стимулирования труда руководству предприятия всегда необходимо быть готовым к тому, что сотрудник будет использовать организацию для карьерного роста. Необходимо постоянно искать эффективные, а в дальнейшем совершенствовать способы стимулирования работника для повышения качества и результатив-

ности труда. Сотрудник должен чувствовать свою личную заинтересованность в результатах деятельности предприятия, в котором он работает.

Л и т е р а т у р а

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько. – Минск : Экоперспектива, 2019. – 320 с.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2022. – 304 с.
3. Магура, М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова. – М. : Moscow Business School, 2019. – 653 с.

## ДОКУМЕНТЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ В ОРГАНИЗАЦИИ

А. А. Можейко

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель И. В. Ермонина

*Раскрыты основы делопроизводства, описана оптимизация делопроизводства. Исследованы пути совершенствования документооборота. Отмечена важность документооборота организации.*

**Ключевые слова:** информация, документооборот, организация, документы, делопроизводство.

**Делопроизводство** – это отрасль практической деятельности, обеспечивающая документирование и организацию работы с официальными документами.

**Документооборот** – движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправления.

Документооборот включает следующие процессы:

- прием и первичная обработка документов;
- их предварительное рассмотрение и распределение;
- регистрация документов;
- контроль исполнения документов;
- информационно-справочная работа;
- исполнение документов;
- их отправка;
- систематизация и текущее хранение документов;
- уничтожение документов.

**Объем документооборота** – количество документов, поступивших в организацию и созданных ею за определенный период.

**Документ** (от лат. *documentum* – «поучительный пример», «свидетельство», «доказательство») – это материальный объект с информацией, закрепленной созданным человеком способом, для ее передачи во времени и пространстве.

По наименованию различают большое количество документов. Это приказы, положения, протоколы, распоряжения, инструкции, правила, уставы, отчеты, акты, планы, письма, заявления и т. п.

По функциям документов применяется деление официальной документации на специальную и общую. Так, выделяются такие виды специальной документации, как учетная, плановая, статистическая, техническая и др. Кроме них выделяют особую группу общей документации – организационно-распорядительную документацию,