

Деятельность по управлению человеческими ресурсами в компании не носит систематического характера и сводится к отбору персонала и решению дополнительных вопросов. А функция управления поведением сотрудников в большей степени может осуществляться на уровне Agile-тренеров и владельцев продуктов [1].

Список использованных источников

1. Завьялова, Е. К. Организационно-психологические аспекты управления человеческими ресурсами в agile-компаниях / Е. К. Завьялова [и др.] // Вестник СпбГУ. – Санкт-Петербург. – 2018. – Т. 17. – Вып. 3.
2. Чухно, Ю. В. Управление изменениями в VUCA-мире: как вовлечь людей и помочь им стать лидерами новых решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: (<http://novaterracoaching.su/changemanagement-in-vuca>). – Дата доступа: 27.03.2020.
3. 13th Annual state of agile report [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://explore.versionone.com/state-of-agile/13th-annual-state-of-agile-report>. – Дата доступа: 25.03.2020.

УДК 331.21

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ: ВЗГЛЯД СО СТОРОНЫ РАБОТНИКА (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»)

Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Омельченко Д.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. Одной из актуальных проблем любой организации является построение эффективной системы мотивации сотрудников. В данной статье оценивается взгляд работника организации на удовлетворенность своим трудом. Проведено анкетирование персонала, которое позволило определить наиболее значимые факторы удовлетворенности трудом, а также определить уровень морального и материального стимулирования.

Ключевые слова: мотивация, персонал, удовлетворённость трудом.

Для эффективной деятельности любой организации нужны ответственные и инициативные сотрудники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самоорганизации личности. Обеспечить все эти качества работника невозможно с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого внешнего контроля, заработной платы и наказания. Только те люди, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов.

Построить эффективную систему мотивации персонала в организации можно, используя социально-психологические, экономические и административные методы. Следствием недостаточности внимания администрации к применению социально-психологических и административных методов управления мотивацией персонала является неудовлетворенность трудом работников промышленных организаций. Удовлетворенность работой связывают с целым рядом позитивных последствий: с более высокой мотивацией к работе, повышением продуктивности, вовлеченностью в жизнь организации, т. е. лояльностью к организации.

Удовлетворенность трудом – это положительное эмоциональное состояние, вызванное реализацией потребности в труде (его содержательной или процессуальной сторонами) [1, с. 7].

Современная научная, учебная, учебно-методическая и другая литература содержит большое количество методик изучения удовлетворенности персонала своим трудом. Одной из наиболее распространенных в исследовательской практике является оригинальная методика оценки удовлетворенности А. В. Батаршева. Данная методика содержит 32 вопроса, позволяющие выделить основные факторы удовлетворенности персонала трудом. К таким факторам А. В. Батаршев относит:

- интерес к работе;
- удовлетворенность достижениями в работе;
- удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками;
- удовлетворенность взаимоотношениями с руководством;
- уровень притязаний в профессиональной деятельности;
- предпочтение выполняемой работы высокому заработка;
- удовлетворенность условиями труда;
- профессиональная ответственность.

Методика А. В. Батаршева позволяет оценить различные аспекты трудового процесса, имеющие отношение к удовлетворенности. Например, сравнение разных компонентов («удовлетворение, получаемое от работы важнее, чем высокий заработка»), представления о неудачах в работе («в жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на тебя работу»; «если я выполняю свои обязанности ненадлежащим образом, то это не беспокоит меня»), амбиций («я хорошо подхожу на роль руководителя»), оценку своих достижений («за последнее время я добился (-ась) успехов на своей работе»), возможностей саморазвития («с каждым месяцем я ощущаю, как растут мои профессиональные знания»), удовлетворенность служебным положением («занимаемое мною служебное положение не соответствует моим способностям») и др.

Для анализа эффективности системы мотивации в ОАО «Витебские ковры» через уровень удовлетворенности трудом была разработана анкета, которая предлагалась для заполнения работникам организации.

Анкетирование проводилось с учетом репрезентативности, т. е. при генеральной совокупности 1215 чел. размер репрезентативной выборки составил 65 чел., при доверительной вероятности 90 % и доверительном интервале 10 %.

Обработка анкет показала, что в анкетировании приняло участие 64,71 % женщин и 35,29 % мужчин. Наибольшее количество участников анкетирования представлено в возрасте от 31 до 39 лет (47,10 % опрошенных).

В таблице 1 приведены основные факторы, вызывающие удовлетворенность трудом в ОАО «Витебские ковры» в 2020 г.

Таблица 1 – Факторы удовлетворенности трудом

Факторы	Результат		В %
	Удельный вес	Уровень	
1. Интерес к работе	57,4	высокий	
2. Удовлетворенность достижениями в работе	52,1	высокий	
3. Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	81,5	высокий	
4. Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	41,5	низкий	
5. Притязания в профессиональной деятельности	39	низкий	
6. Предпочтения выполняемой работы высокому заработка	42,2	низкий	
7. Удовлетворенность условиями труда	50,0	средний	
8. Профессиональная ответственность	65,6	высокий	

Составлено автором.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что составляющие с высоким уровнем влияния на удовлетворенность представлены следующими факторами: интерес в работе (57,4 %), удовлетворенность достижениями в работе (52 %), удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками (81,5 %), профессиональная ответственность (65,6 %). К факторам средней степени отнесена удовлетворенность условиями труда (50 %), а к низкому уровню – удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (41,5 %), притязания в профессиональной деятельности (39%) и предпочтения выполняемой работы высокому заработка (42,2 %).

В таблице 2 представлена оценка уровня удовлетворенности трудом в ОАО «Витебские ковры» за анализируемый период.

Таблица 2 – Оценка уровня удовлетворенности трудом

Вопрос	Варианты ответов				В %
	«Да»	«Скорее да, чем нет»	«Скорее нет, чем да»	«Нет»	
1. Довольны ли Вы своей работой?	41,2	17,6	17,6	23,5	
2. Часто Вы сталкиваетесь с проблемами на работе?	17,6	35,3	41,2	5,9	

Составлено автором.

Анализ оценки уровня удовлетворенности трудом показал, что 41,2 % респондентов полностью удовлетворены своей работой в организации. Совсем не удовлетворены 23,5 % опрошенных. Половина респондентов отмечают, что имеют трудности в процессе выполнения работы.

Также в процессе проведения анкетирования были предложены вопросы по моральному и материальному стимулированию работников, результаты которых представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Структура основных форм морального стимулирования, применяемых в ОАО «Витебские ковры», 2020 г.

Формы	Удельный вес	В %
1. Похвала руководителя	29,4	
2. Почетная грамота	0	
3. Присвоение звания «Лучший работник»	11,8	
4. Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	23,5	
5. Вынесение на доску почета	17,6	
6. Ощущение своей принадлежности, нужности для организации, уважение	35,3	
Всего	100	

Составлено автором.

В результате оценки выяснилось, что для респондентов лучшими формами морального стимулирования являются ощущение своей принадлежности, нужности для организации, уважение и похвала руководителя (35,3 % и 29,4 %). Самыми незначительными, по мнению респондентов, являются стимулирование посредством награждения Почетной грамотой (0 %) и присвоение звания «Лучший работник» (11,8 %).

Таблица 4 – Структура основных форм материального стимулирования, применяемых в организации ОАО «Витебские ковры», 2020 г.

Формы материального стимулирования	Удельный вес	В %
1. Высокая заработная плата	47,1	
2. Премии, надбавки	35,3	
3. Социальный пакет	17,6	
Всего	100	

Составлено автором.

В ходе анализа основных форм материального стимулирования установлено, что наиболее действенными для работников являются высокая заработная плата (47,1 %), премии, надбавки и социальный пакет (52,9 %).

Таким образом, в организации эффективно используется система мотивации, которая была проанализирована посредством анкетирования сотрудников организации.

Список использованных источников

1. Мотивация персонала в современной организации: учеб. пособие / под общ. ред. С. Ю. Трапицьна. – СПб.: Книжный Дом, 2007. – 240 с.
2. Грибин, Ю. Г., Королевский, К. Ю. Методические подходы к оценке экономической эффективности мероприятий по совершенствованию систем стимулирования

- персонала. – 20013. – № 6. – С. 175–178.
3. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро – М.: ГроссМедиа. – 2011. – 224 с.

УДК 336:004.9

РАЗВИТИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ ПЛАТЕЖНЫХ СИСТЕМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Киреева Е.Ф., д.э.н., проф., Ванкевич Я.В., студ.

*Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Реферат. Проведен анализ развития электронных платежных систем в Республике Беларусь, выделены основные направления осуществления операций с электронными деньгами. Показатели объема и структуры операций с электронными деньгами (за 2012–2018 гг.) свидетельствуют о неоднозначной динамике электронных систем денег в Республике Беларусь, свидетельствующей о наличии определенных проблем. Обоснованы направления расширения использования электронных платежных систем в Республике Беларусь в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: электронные платежные системы, электронные деньги, цифровизация, электронные кошельки, операции с электронными деньгами.

В соответствии с определением Национального Банка Республики Беларусь, «электронные деньги – хранящиеся в электронном виде единицы стоимости, выпущенные в обращение в обмен на наличные или безналичные денежные средства и принимаемые в качестве средства платежа при осуществлении расчетов как с лицом, выпустившим в обращение данные единицы стоимости, так и с иными юридическими и физическими лицами, а также выражающие сумму обязательства этого лица по возврату денежных средств любому юридическому или физическому лицу при предъявлении данных единиц стоимости» [1]. Национальный банк Республики Беларусь регулирует операции с электронными деньгами с 2000 г., в 2003 г. постановлением Правления Национального Банка Республики Беларусь были приняты Правила осуществления операций с электронными деньгами № 201.

В настоящее время в Республике Беларусь разработана информационная технология представления сведений о проведенных банками операциях с электронными деньгами, в соответствии с которой информация поступает в Национальный банк через Ассоциацию белорусских банков. В 2019 г. операции с электронными деньгами осуществляли 9 белорусских банков по трем направлениям: 1) через систему обращения электронных денег; 2) погашение на территории Республики Беларусь электронных денег, эмитированных нерезидентами; 3) распространение и погашение физическим лицам на территории Республики Беларусь электронных денег, эмитированных нерезидентами (табл. 1).

Обзор операций с электронными деньгами в Республике Беларусь (табл. 1) позволяет сделать вывод о том, что наиболее распространенной практикой является использование электронных систем денег.

Различные варианты электронных систем денег применяют 9 белорусских банков. Услугу распространения и погашения физическим лицам на территории Республики Беларусь электронных денег, эмитированных нерезидентами, оказывают ЗАО «Банк «Решение», ОАО «БПС-Сбербанк», ЗАО «Альфа-Банк», а операции по погашению на территории Республики Беларусь электронных денег, эмитированных нерезидентами только ОАО «Белгазпромбанк», через электронные деньги систем «Росберлио-Карт», Euroberlio. Основными направлениями использования электронных систем денег в Республике Беларусь, как показывает анализ, является оплата товаров физическими лицами.