

3. Ольхова Р.Г. Банковское дело: управление в современном банке: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 304 с.
4. Погодина Г. Корпоративная культура в компании, или правила для всех // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2010. № 10. С. 55-60.
5. Шевчук Д.А., Шевчук В.А. Банковское дело: учебное пособие. – М.: РИОР, 2010. – 128 с.
6. Кафидов В.В. Современный менеджмент: учебник. – М.: МФПУ «Синергия», 2012. – 400 с.
7. Что карантин изменил в корпоративной культуре? – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://blog.trud.com/blog/2020/07/16/что-karantin-izmenil-v-corporativnoi-kulture>

УДК: 331.108.2

Зинченко Е.А.

5 курс, специальность 1-27 01 01-16

Руководитель: к.э.н., доц. Коробова Е.Н.

Витебский государственный технологический университет

**ОЦЕНКА МОТИВИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (НА ПРИМЕРЕ
ОАО «ПОСТАВСКИЙ ЛЬНОЗАВОД»,
РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ)**

Аннотация: в статье проведена оценка мотивирующей функции заработной платы в ОАО «Поставский льнозавод» посредством сравнительного экономического анализа с социальными индикаторами, в том числе и рекомендациями МОТ, и проведенного анкетирования работников организации.

Ключевые слова: заработная плата, минимальная заработная плата, бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет.

Zinchenko E.A.

5 course, specialty 1-27 01 01-16

Supervisor: Ph.D., Assoc. Prof. Korobova E.N.

Vitebsk State Technological University

EVALUATION OF THE MOTIVATING FUNCTION OF WAGES (ON THE EXAMPLE OF JSC «POSTAVY FLAX PLANT», REPUBLIC OF BELARUS)

Abstract: The article evaluates the motivating function of wages in JSC «Postavy Flax Plant» by means of a comparative economic analysis with social indicators, including the recommendations of the ILO, and conducted a survey of employees of the organization.

Key words: Wages. Minimum wages. Living wage budget. Minimum consumer budget.

Зарботная плата – это основной источник дохода служащих и рабочих. С помощью зарплаты осуществляется контроль над мерой труда и потребления. Её используют как важнейший рычаг управления экономикой. На размер заработной платы влияет большое количество факторов.

Актуальность данной темы обусловлена в первую очередь значением государственного регулирования труда и заработной платы на современном этапе экономического развития страны. Связано это с тем, что рынок не в состоянии обеспечивать социальную справедливость в обществе, а наоборот, только способствует углублению социальной дифференциации населения государства, расширяет разрыв между бедными и богатыми людьми [5]. Поэтому государство берет на себя регулирование распределения дохода.

Каждая организация обладает правом сама принимать решение, какую из различных форм оплаты труда ей выбрать (кроме государственных организаций и предприятий, так как метод оплаты труда предварительно решен). Данный выбор связан с огромным количеством различных факторов.

Для оценки мотивирующей функции заработной платы используются различные методические подходы.

Первый связан с проведение сравнительной оценки заработной платы с социальными индикаторами в стране, такими как бюджет прожиточного минимума, средняя заработная плата по отрасли, по региону и в стране.

Бюджет прожиточного минимума в Беларуси как социальный норматив используется для анализа и прогнозирования уровня жизни населения, оказания государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям), обоснования минимальных государственных социально-трудовых гарантий [1].

Далее проведем оценку заработной платы организации ОАО «Поставский льнозавод» на основе сравнения ее с бюджетом прожиточного минимума, со средней по отрасли, региону и стране в целом по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [4] за 2018-2019 гг. в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ динамики среднемесячной заработной платы за 2018-2019 гг.

Показатель	2018	2019	Отклонение (+/-)
1	2	3	4
Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника к бюджету прожиточного минимума	2,16	2,01	-0,15
Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника к среднеотраслевому уровню	0,73	0,68	-0,05
Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника к региональному уровню	0,64	0,59	-0,05
Отношение среднемесячной заработной платы 1 работника к национальному уровню	0,54	0,49	-0,05

Составлено автором по данным организации и Статистического ежегодника Республики Беларусь [4].

Анализируя данные, представленные в таблице 1, можно сделать вывод о том, что отношение среднемесячной заработной платы 1 работника к среднеотраслевому уровню снизилось за 2018-2019 гг. на 0,05 п.п.; отношение среднемесячной заработной платы 1 работника к региональному уровню снизилось за 2018-2019 гг. на 0,05 п.п.; соотношение между среднемесячной заработной платой 1 работника и национальным уровнем заработной платы снизилось на 0,05 п.п. За 2018-2019 гг. среднемесячная заработная плата одного работника снизилась по

отношению к бюджету прожиточного минимума на 0,15 п.п. Это дает возможность сделать предположение о снижении мотивирующей функции заработной платы в организации.

Углубление анализа показало, что в ОАО «Поставский льнозавод» нет работников, получающих заработную плату на уровне и ниже бюджета прожиточного минимума.

В мировой практике сравнительный экономический анализ заработной платы базируется на использовании рекомендации Международной организации труда «Рекомендация об установлении минимальной заработной платы особым учетом развивающихся стран» [3, с. 63-64]. Опираясь на оптимальные значения показателей, проведем анализ средней заработной платы в ОАО «Поставский льнозавод» за анализируемый период в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительная оценка средней заработной платы с оптимальными значениями

Показатель	Оптимальное значение (исходя из рекомендаций МОТ)	2018 год	2019 год
Соотношение минимальной и средней заработной платы, %	<67%	58,64	61,71
Соотношение минимального потребительского бюджета и средней заработной платы, %	<50%	85,76	88,92

Составлено автором на основании источника [3].

Анализируя данные, представленные в таблице 2, можно сделать вывод о том, что соотношение минимальной и средней заработной платы за 2018-2019 гг. увеличилась на 3,07%, что ниже оптимального значения на 5,29%. Соотношение минимального потребительского бюджета и средней заработной платы увеличилось за анализируемый период на 3,16%, что выше оптимального значения на 38,92%, это говорит о невыполнении мотивирующей функции в ОАО «Поставский льнозавод».

Для оценки мотивирующей функции заработной платы с точки зрения работников в ОАО «Поставский льнозавод» было проведено анкетирование работников. В ходе анкетирования работникам предлагалось ответить на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей заработной платой?» с вариантами ответа «Да» и

«Нет». Обработав полученные данные, были получены следующие результаты: 75% опрошенных выбрали ответ «Да», 25% – «Нет».

Следует отметить, что анкетирование проводилось с учетом репрезентативности, в результате которого с помощью калькулятора репрезентативной выборки [2] был произведен расчет размера репрезентативной выборки, т.е. при генеральной совокупности 143 человека размер репрезентативной выборки составил 20 человек, при доверительной вероятности 85% и доверительном интервале 15%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что большинство опрошенных устраивает своя заработная плата, хотя четвертая часть сотрудников, участвовавших в анкетировании, не довольна размером выплат за результаты своей деятельности.

В целом, если применять международные критерии оценки, можно сделать вывод о низкой мотивационной способности заработной платы в организации. Однако, учитывая экономическое состояние отрасли и региона, по мнению работников, их заработная плата в большей массе опрошенных способна побуждать интерес к производительному труду.

Повышение уровня жизни и социальная защита населения являются важными направлениями деятельности органов государственного управления. Поэтому в первую очередь необходимо провести работу по увеличению минимальной заработной платы в организации до уровня, превышающего бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет.

Литература:

1. Бюджет прожиточного минимума – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mojazarplata.by/main/minimalka/bpm/chto-takoe-bjudzhet-prozhitochnogo-minimuma> (дата доступа: 28.03.2021)
2. Расчет репрезентативной выработки – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://socioline.ru/rv.php> (дата доступа: 28.03.2021)

3. Рекомендация об установлении минимальной заработной платы особым учетом развивающихся стран / Международная организация труда // Человек и труд. 2001. № 10. С. 63–64

4. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2020 – [Электронный ресурс] – Национальный статистический комитет РБ. – Минск, 2020 – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/publications/yearbook_2013/about.php (дата доступа: 28.03.2021)

5. Алексеенко Н.А., Гурова И.Н. Экономика промышленного предприятия: учеб. пособие.– 2-е изд., доп. и перераб. – Минск: Издательство Гревцова, 2011. – 264 с.

УДК: 331.08

Зубанова А.Е.

4 курс, направление 38.03.01,

Клычников К.В.

1 курс, направление 38.03.02,

Шиленок А.О.

1 курс, направление 38.04.08

Руководитель: к.э.н., доц. Трубин А.Е.

Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева

КУРС НА СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: МИРОВЫЕ HR-ТРЕНДЫ И ОПЫТ РОССИИ

Аннотация: В статье проанализированы тенденции управления персоналом в условиях развития цифровой экономики с позиции социальной ответственности бизнеса. Рассмотрен международный и российский опыт.

Ключевые слова: цифровизация, социально ответственный бизнес, сопричастность, управление знаниями.

Zubanova A.E. 4 course, the direction 38.03.01,

Klychnikov K.V. 1 course, direction 38.03.02,

Shilenok A.O. 1 course, direction 38.04.08

Supervisor: Ph. D., Assoc. Trubin A.E.

Oryol state University named after I.S. Turgenev