

чение одного месяца со дня получения заявления о возврате. Вывод — возврат НДС предприятие может ждать шесть месяцев. Но и здесь существует «ускоренная» процедура возврата. Если налог возмещать из бюджета в заявительном порядке путем предоставления банковской гарантии, то вернуть НДС обязаны в течение одиннадцати рабочих дней со дня подачи заявления о применении такового.

Таким образом, разница в возврате НДС в Республике Беларусь и Российской Федерации очень существенная. На наш взгляд, белорусский опыт в этом вопросе является показательным и позволяет избежать лишних затрат времени на проведение проверок, что позволяет субъектам хозяйствования не «замораживать» на длительный срок денежные ресурсы.

Источники

1. Налоговый кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 29 дек. 2009 г., № 71-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2018 г., № 159-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

2. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : в ред. от 25.12.2018 г. : с изм., вступившими в силу с 01.01.2019 г. // ИКЦ «Системы и технологии». — Режим доступа: http://kodeks.systems.ru/nk_rf. — Дата доступа: 04.10.2019.

<http://edoc.bseu.by/>

И. Н. Ольшевская, С. А. Тарасова

Научный руководитель — кандидат экономических наук В. И. Тележников

ВАРИАТИВНОСТЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В работе представлено исследование значимости основных мотивационных факторов (материальной обеспеченности, статуса, власти, самовыражения, условий труда) по половому и возрастному критериям, уровню благосостояния.

Мотивация — целенаправленное формирование мотивов человека или группы, побуждающих их к более эффективной работе для достижения целей организации. Она является одним из основных средств обеспечения оптимального использования ресурсов и мобилизации имеющегося кадрового потенциала в организации [1, 2].

В процессе исследования нами были выделены четыре группы мотивирующих факторов: деньги; уважение и статус в организации; власть; самовыражение и саморазвитие; комфортные условия труда и отношения [3, 4].

Воздействие мотивационных факторов не статично и зависит от пола, возраста и уровня благосостояния человека [5].

В исследовании приняли участие 182 респондента, в том числе 99 женщин и 83 мужчины. Возрастной диапазон опрошенных 18–76 лет.

В процессе исследования применялся метод априорного ранжирования [6], где наиболее сильный фактор получал 1 ранг, а наиболее слабый 5 ранг. Дополнительно в опроснике содержался открытый вопрос, где респонденты могли указать свои дополнения.

Ранги факторов по полу представлены в табл. 1.

Таблица 1

Значимость факторов мотивации по полу

Фактор	Значимость факторов (ранг)		
	средний ранг	для женщин	для мужчин
Деньги	1	4	1
Уважение и статус в организации	2	2	2
Комфортные условия труда и отношения	3	1	4
Власть	4	5	3
Самовыражение и саморазвитие	5	3	5

Для мужчин и женщин влияние факторов оказалось различно. Мужчин в большей степени мотивируют деньги и материальная составляющая, статус и власть, в меньшей — условия труда и возможность самовыражения. Женщинам больше импонируют комфортные условия труда и психологический климат в коллективе, в меньшей — властные полномочия. Во многом данная дифференциация объясняется исторически: по устоявшимся традициям мужчина считается «добытчиком», а женщина — «хранительницей очага».

Результаты исследования влияния на факторы мотивации уровня благосостояния представлены в табл. 2.

Таблица 2

Зависимость мотивирующих факторов от доходов в семье

Фактор	Доходы на одного члена семьи			
	до 200 руб.	200–300 руб.	300–450 руб.	свыше 450 руб.
Деньги	1	1	1	2
Статус	2	2	2	1
Власть	4	3	4	4
Самовыражение	3	4	5	5
Условия труда	2	3	3	3

Проведенное исследование позволило сделать выводы о том, что лиц с доходами до 450 руб. в первую очередь мотивируют деньги, а свыше — ста-

тус. На ранги остальных факторов уровень доходов не оказывает существенного влияния. Причем самовыражение оказалось более важным для лиц с доходами до 300 руб., чем для людей более обеспеченных.

По возрастному критерию ранги факторов представлены в табл. 3.

Таблица 3

Значимость мотивирующих факторов по возрастному критерию

Фактор	Возраст																	
	18-24					25-29					30-44							
	18-24	25-29	30-44	45-54	55-64	>65	18-24	25-29	30-44	45-54	55-64	>65	18-24	25-29	30-44	45-54	55-64	>65
	Средний ранг					Женщины					Мужчины							
Деньги	1	1	2	1	2	5	1	4	3	4	1	3	1	1	2	1	3	5
Статус	3	2	1	2	1	3	5	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4
Власть	5	5	4	3	4	2	4	5	5	5	4	5	4	3	1	3	1	2
Самовыражение	4	3	5	4	5	4	3	1	4	2	3	4	4	5	4	4	5	3
Условия труда	2	4	3	5	3	1	2	2	1	3	2	1	3	4	3	5	4	1

Для пола и каждого возраста характерна своя предрасположенность, но присутствует и вариативность. Если для мужчин на протяжении жизни факторы почти не изменяются, то у женщин наблюдается четкая связь с жизненными обстоятельствами (брак, рождение детей и т.п.).

В начале трудовой деятельности 18–24 года сотрудников в большей степени волнуют материальная обеспеченность и комфортные условия труда, так как большинство из них получают свой первый опыт работы, проходят первичную адаптацию и находятся в поисках своей сферы деятельности.

В диапазоне 25–29 лет период профессионального становления. Люди становятся независимыми от родителей и проявляется желание брать на себя ответственность. Поскольку в данный период обычно создаются семьи и проявляется желание к получению более высокой заработной платы и к признанию своих достоинств.

Для 30–45 лет характерны достижение высокой квалификации, накопление опыта, карьерный рост. Растет потребность в самоутверждении и статусе. Деньги нужны для содержания семьи.

Как правило, в 45–54 лет формируется максимальный объем знаний и пик квалификации. Работника интересует достойный уровень оплаты труда и признание его заслуг.

В 55–64 года деньги перестают играть решающую мотивирующую роль, а на первый план выходит статус и возрастает стремление к самовыражению.

После 65 лет профессиональная деятельность, как правило, завершается. В большей степени начинают волновать комфортные условия труда и власть, а в меньшей — материальная составляющая.

Влияние того либо иного мотивирующего фактора индивидуально, так как зависит от тех реальных условий, в которых в данный момент находится человек. Однако проведенное исследование позволило выявить некоторые общие тенденции. Наиболее значимыми мотивирующими факторами выступают заработная плата, признание заслуг, хорошие отношения в коллективе и комфортные условия труда. Большая часть респондентов готова отказаться от возможности самовыражения ради более высокой заработной платы.

Результаты исследования дают основания для следующих выводов: гендерный и возрастной аспекты оказывают сильное влияние на преобладающий тип мотивации персонала; влияние уровня благосостояния является менее значительным; сила мотивов, их устойчивость и структура являются уникальными и по-разному действуют на поведение человека.

Источники

1. *Тележников, В. И.* Менеджмент : учебник / В. И. Тележников. — Минск : БГЭУ, 2016. — 508 с.
2. *Агафонова, М. С.* Мотивация деятельности в менеджменте / М. С. Агафонова, И. Н. Свиридова // *Соврем. наукоемкие технологии.* — 2014. — № 7-2. — С. 135.
3. *Баженов, С. В.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] / С. В. Баженов // *Науковедение : интернет-журн.* — 2015. — № 4. — Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/06EVN415.pdf>. — Дата доступа: 10.05.2019.
4. *Минченко, Л. В.* Особенности мотивации персонала на промышленных предприятиях / Л. В. Минченко, И. В. Помников // *Науч. журн. НИУ ИТМО.* — 2014. — № 1. — 8 с.
5. *Малый, Д. Н.* Мотивирование персонала предприятия в современных условиях хозяйствования / Д. Н. Малый // *Инновац. наука.* — 2016. — № 5. — С. 125–128.
6. *Тарасов, Р. В.* Оценка значимости факторов методом априорного ранжирования [Электронный ресурс] / Р. В. Тарасов, Л. В. Макарова, К. М. Бахтулова // *Современные научные исследования и инновации : электрон. науч.-практ. журн.* — 2014. — № 4. — Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/33181>. — Дата доступа: 25.03.2019.

<http://edoc.bseu.by/>

И. С. Павлова

Научный руководитель — магистр экономических наук С. В. Дирко

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ПРИЛОЖЕНИЙ В ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье изучены практические примеры использования мобильных приложений в сфере транспорта и логистики, обобщен накопленный опыт решения ими конкретных логистических задач. Сформулированы преимущества внедрения