

5. Функция «Отложить» // МТБанк. — URL: https://www.mtbank.by/upload/docs/Business/Aquiring/mtkassa/MTBank_Manual_Electronic-check_v.2.2.11.pdf (дата обращения: 05.11.2025).

6. Вклады, инвестиции и накопительное страхование // Приорбанк. — URL: <https://www.priorbank.by/priorbank-main/press-center/faq-deposits-investing> (дата обращения: 05.11.2025).

7. Сбережения // Приорбанк. — URL: <https://www.priorbank.by/offers/savings> (дата обращения: 05.11.2025).

8. Накопилка // Альфа-Банк в Беларуси. — URL: <https://www.alfabank.by> (дата обращения: 05.11.2025).

9. *Tantia, P.* A Behavioral Economics Perspective on Innovations in Savings Programs / *P. Tantia, S. White, J. Wright* // *Innovations in Savings Programs*. — Berlin : Springer, 2015.

У. Н. Туровец

Научный руководитель — кандидат экономических наук

И. Н. Куропатенкова

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

В статье рассматривается влияние корпоративной культуры на повышение мотивационного эффекта работы персонала. Показано, что позитивная культура, ценности и традиции служат инструментами формирования трудового поведения и мотивации. Приведены примеры практик как международной компании Google, так и отечественного ОАО «Сбербанк» для иллюстрации внедрения инновационных кейсов, включая системы бонусов, тренинги и корпоративные традиции. Особое внимание уделено связи корпоративной культуры с системой вознаграждения и внутренней политикой, что способствует карьерному развитию и повышению лояльности. Раскрыто, как внедрение современных корпоративных практик положительно влияет на конкурентоспособность и качество труда, подтверждая важность культуры для достижения стратегических целей организации.

В настоящее время корпоративная культура является важным аспектом успешного функционирования любой организации, оказывая значительное влияние на мотивацию и эффективность работы персонала. В условиях современной экономики, где конкуренция становится все более высокой, создание позитивной корпоративной культуры является необходимым условием для привлечения, удержания и развития талантливых сотрудников.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, правил и традиций, которые разделяются большинством сотрудников компании. Именно поэтому она рассматривается как один из инструментов формирования мотивации персонала к труду и лежит в основе инновационной модели трудового поведения персонала организации [1].

Актуальным и востребованным становится поиск и внедрение инноваций, которые обеспечивали бы высокую эффективность деятельности персонала организации, мотивировали бы их на выполнение поставленных задач и достижение конкретных результатов.

Пути решения данной проблемы включают в себя несколько направлений, которые способствуют формированию более активной и замотивированной рабочей силы.

Первое направление решения проблемы заключается в создании корпоративной культуры, ориентированной на признание вклада каждого работника и предоставлении возможностей для их профессионального роста. Второй путь решения — необходимость разработки конкретных элементов, таких как ценности, нормы, ритуалы и символы, которые должны быть интегрированы в повседневную практику работы организации, чтобы обеспечить высокий уровень мотивации персонала [2, с. 125].

Влияние корпоративной культуры на систему вознаграждения давно очевидно, многократно подтверждено деятельностью успешных компаний. Отличным примером является зарубежная компания Google, где поощрение риска, креативности и экспериментов стало важным элементом мотивации. Это позволяет каждому сотруднику выделять 20 % своего рабочего времени на проекты, не связанные с его основной деятельностью. Также Google создает гибкие условия труда, что дает возможность сотрудникам работать либо дистанционно, либо так организовывать рабочий день, чтобы обеспечить наиболее производительный труд [3].

Параллельно с зарубежным опытом в Беларуси также используются инновационные инструменты взаимодействия корпоративной культуры и мотивации труда персонала, обеспечивающие рост эффективности труда. Среди таких организаций ОАО «Сбербанк», которое использует в своей практике:

- программы лояльности и бонусы, основанные на дифференцированных денежных вознаграждениях, подарки и другие привилегии для сотрудников;
- корпоративные тренинги и обучение, стимулирующие сотрудников развивать и повышать свою квалификацию в банке и продвигаться по карьерной лестнице;
- инновационные формы оценки вклада сотрудников в результаты деятельности, позволяющие им получать признание за свои достижения и успехи в работе;
- традиции и ритуалы, такие как собрания, общение с руководством, празднование юбилейных дат сотрудников и другие мероприятия, которые помогают создать атмосферу доверия и уважения в коллективе;
- системы менторства и коучинга, которые помогают сотрудникам развиваться в своей профессии и достигать роста и корпоративных целей.

Рассмотрим особенности взаимосвязи корпоративной культуры и мотивации на примере сотрудников Центра клиентской поддержки ОАО «Сбербанк», в котором последовательно реализуется закрытая кадровая полити-

ка. Это позволяет персоналу организации участвовать в конкурсе на вновь создаваемые рабочие места, а организации закрывать вакантные места работающими сотрудниками. У каждого сотрудника имеются перспективные возможности карьерного роста в любом департаменте или отделе, где открывается конкурс на вакансию. При желании участвовать в конкурсе на ту или иную должность сотрудник высылает свою анкету-резюме менеджеру по работе с персоналом, после чего ему назначают собеседование. При успешном прохождении по истечении некоторого времени его переводят на новую должность.

Для справедливой оценки вклада каждого работника в Центре клиентской поддержки банка при формировании заработной платы используется бестарифная система грейдирования, а премирование основывается на базе ключевых показателей эффективности — KPI [4].

В конечном итоге внедрение эффективных практик корпоративной культуры во взаимодействии с материальным стимулированием труда персонала смогли вывести банк в число лидеров на финансовом рынке страны и обеспечить высокое качество трудовой жизни персонала.

Таким образом, становится очевидным, что развитие корпоративной культуры не просто является частью внутренней стратегии, но и непосредственно влияет на общую эффективность деятельности персонала и успех организации.

Источники

1. *Мосеева, А.* Корпоративная культура: что стоит за фразой «у нас так принято» / А. Мосеева // Unicraft. — URL: <https://www.unicraft.org/blog/10417/korporativnaya-kultura/> (дата обращения: 07.11.2025).

2. *Колесников, А. В.* Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — М. : Юрайт, 2025. — 167 с.

3. 5 примеров корпоративной культуры, которые сделали бизнес эффективнее // Minervasoft. — URL: <https://minervasoft.ru/blog/tpost/lnc663ff61-5-primerov-korporativnoi-kulturi-kotorige> (дата обращения: 07.11.2025).

4. ОАО «Сбер Банк» : [сайт]. — URL: <https://www.sber-bank.by> (дата обращения: 07.11.2025).

П. М. Харитончик

Научный руководитель — кандидат экономических наук Е. Е. Шарилова

МЕТОДИКА ПОСТРОЕНИЯ ИНДЕКСА АКТИВНОГО ДОЛГОЛЕТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Демографическая ситуация в мире характеризуется старением населения. Увеличение численности и доли лиц преклонного возраста на фоне роста уровня жизни населения привело к появлению понятия «активное долголетие», поскольку в современном мире особую значимость приобретает не просто факт