2. *Савицкая, Г. В.* Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г. В. Савицкая. — Мн. : ИНФРА-М, 2009. — 536 с.

3. В 2025 г. темп роста производительности труда оказался ниже темпа роста зарплаты // NITT.BY. — URL: https://www.nitt.by/novosti/vsya-lenta/v-2025-g-temp-rosta-proizvoditelnosti-tr (дата обращения: 08.04.2026).

4. О приоритетных направлениях научной, научно-технической и инновационной деятельности на 2026–2030 годы : Указ Президента Респ. Беларусь от 1 апр. 2025 г. № 135 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 08.04.2026).

А. А. Кисель
Научный руководитель — А. Л. Ивановская
БГЭУ (Минск)

ДИАГНОСТИКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО СЕКТОРА

На предприятиях перерабатывающего сектора с высокой интенсивностью труда, строгими требованиями к качеству и безопасности продукции проблема мотивации персонала приобретает особую остроту [1]. Традиционно используемые унифицированные системы стимулирования не учитывают индивидуально-психологических особенностей работников, их мотивационной структуры и возрастных различий. В результате снижается производительность труда, появляется текучесть кадров, растет число нарушений трудовой дисциплины и, как следствие, ухудшается качество выпускаемой продукции [2]. Для решения данной проблемы необходимо использовать комплексную методику диагностики мотивации, адаптированную к специфике перерабатывающих предприятий.

Цель работы состоит в разработке такой комплексной методики диагностики мотивации труда на предприятиях перерабатывающего сектора, которая позволяет определить интегральный уровень мотивации персонала, выявить проблемные факторы, учесть возрастные особенности работников и построить их мотивационный профиль для последующего формирования дифференцированной системы стимулирования.

В настоящее время для диагностики мотивации персонала используются различные подходы. Содержательные теории мотивации объясняют структуру потребностей человека, но не дают количественной оценки уровня мотивации применительно к конкретному предприятию [3]. Процессуальные теории хотя описывают механизмы мотивации, сложны для практического применения в массовых опросах персонала [3]. Существующие тестовые методики позволяют определить мотивационный тип или выявить значимость отдельных факторов, однако они не дают интегральной количественной оценки уровня мотивации, не учитывают разрыва между ожидаемыми и реально присутствующими

факторами, а также не адаптированы к отраслевой специфике перерабатывающих предприятий [2].

Предлагаемая методика включает три последовательных этапа и реализуется через анкетирование сотрудников.

Первый этап — определение проблемных факторов и интегрального уровня мотивации (ИУМ). С учетом специфики перерабатывающих предприятий выделены 10 ключевых факторов мотивации: справедливое отношение, значимая работа, уровень зарплаты, четкая организация, престижность, условия труда, карьерный рост, признание, стремление руководить, социальные контакты. Оценка респондентами каждого фактора включает три блока: ожидание (важность для идеальной организации), восприятие (присутствие в реальной организации), значимость (личная важность). Для расчета ИУМ используется метод парных сравнений (по принципу спортивного противостояния) для определения удельного веса каждого фактора, после чего рассчитываются результативный вес фактора и интегральный уровень мотивации. Полученное значение сопоставляется со шкалой качественной оценки.

Второй этап — учет возрастных особенностей (исходя из теории поколений). Определяется принадлежность сотрудников к поколениям и выявляются различия в значимости факторов мотивации для каждой возрастной группы.

Третий этап — определение мотивационных типов персонала. С использованием типологической модели В. И. Герчикова выделяется пять базовых типов (инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный) и строится мотивационный профиль по категориям персонала [4].

Методика апробирована на двух предприятиях перерабатывающей промышленности Республики Беларусь (ОАО «Брестский мясокомбинат» и ООО «Рольник»), объем выборки — 100 респондентов. Получены следующие результаты: интегральный уровень мотивации составил 3,73, что по шкале качественной оценки соответствует значению «хорошо»; наиболее высокие баллы получили факторы «престижность профессии» (4,25), «хорошие условия труда» (4,125), «стремление руководить» (4,0).

Разработанная комплексная методика диагностики мотивации труда позволяет решить ключевую проблему перерабатывающих предприятий — отсутствие научно обоснованного, дифференцированного подхода к оценке и стимулированию персонала. Эта методика дает возможность определить интегральный уровень мотивации, выявить проблемные факторы, учесть возрастные различия и построить мотивационный профиль по категориям персонала.

Результаты апробации на двух предприятиях предлагаемой методики диагностики мотивации труда подтвердили ее работоспособность и практическую значимость. Полученные данные позволяют сформулировать конкретные рекомендации для служб управления персоналом. Предлагаемая методика может быть рекомендована для регулярного мониторинга мотивационного состояния коллектива, выявления «зон риска» и обоснованного выбора стимулирующих воздействий на предприятиях перерабатывающего сектора.

Источники

1. *Сымук, Е. П.* Методика комплексной диагностики мотивации труда персонала организаций пищевой промышленности / Е. П. Сымук // Аграрная экономика. — 2023. — № 8. — С. 65–79.

2. *Миляева, Л. Г.* Теоретико-методические аспекты мотивации и стимулирования труда персонала организаций / Л. Г. Миляева. — Ногинск : Аналитика Родис, 2017. — 180 с.

3. *Ричи, Ш.* Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.

4. *Герчиков, В. И.* Типологическая концепция трудовой мотивации / В. И. Герчиков // Мотивация и оплата труда. — 2005. — № 3. — С. 2–6.

Д. Н. Костюкевич
Научный руководитель — кандидат экономических наук Д. А. Статкевич
БГЭУ (Минск)

КЛАССИФИКАЦИЯ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В современных условиях цифровизации экономики трансформируется не только форма денежных средств, но и подходы к их классификации в бухгалтерском учете. Развитие информационных технологий, распространение электронных платежей и появление криптовалют требуют изменения учетной системы Республики Беларусь в соответствии с действующим законодательством и международной практикой.

Исторически денежные средства прошли длительный путь развития: от товарных форм к металлическим, затем к бумажным и безналичным деньгам. В XXI в. появились электронные деньги, цифровые валюты и криптоактивы, функционирующие на основе цифровых технологий.

В Республике Беларусь денежные средства классифицируются не только по форме существования, но и по их экономической природе.

1. Наличные деньги — банкноты и монеты, являющиеся законным платежным средством и имеющие материальную форму.

Безналичные деньги — средства на банковских счетах, существующие в виде записей в банковских системах.

2. Электронные деньги — денежные средства, предварительно предоставленные оператору и учитываемые в электронных системах (например, в электронных кошельках).

3. Цифровые деньги представлены:

● цифровыми валютами центральных банков (сокр. на англ. CBDC). Являются новой формой денег, цифровым аналогом национальной валюты. В отличие