привлекательным работодателем и положительно повлиять на лояльность сотрудников и удовлетворенность работой. Организация сотрудников и корректировка социально-психологической атмосферы в коллективе поможет привить сотрудникам корпоративную культуру и повысить социальную ответственность организации и ее персонала.

1. Кан В. Психологические условия вовлеченности персонала и невовлеченности в работу / В. Кан // Academy of Management Journal, 2006 – № 33 – С. 692-724.
2. Трасс К. Рабочая жизнь: отношение и вовлеченность сотрудников / Трасс К., Соан Е., Эдвардс К., Висдом К., Кролл А., Бюрнетт Дж. - London, CIPD, 2008. – 114 с.
3. Робинсон И. Управление человеческими ресурсами в организациях / И. Робинсон. - London, CIPD, 2006. – 298 с.
4. Сакс А.М. Предпосылки и последствия вовлечения сотрудников / А.М. Сакс // Journal of Managerial Psychology. – 2006. – №6. – С. 600-619.

Газиева Л.Р.

Мотивация персонала: реальность и перспективы

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А.Кадырова»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/trnio-11-2021-93

Аннотация

В исследовании исследуются системы стимулирования и стимулирования работников промышленных предприятий. Оценка мотивации и стимулов позволяет выявить проблемные места в кадровой политике организации и спланировать наиболее важные направления ее развития. Предлагаются новые методы мотивации сотрудников предприятия, использование которых позволяет значительно повысить удовлетворенность сотрудников и эффективность работы.

Ключевые слова: стимул, производственный персонал, нематериальная мотивация, мотивация.

Abstract

The study examines incentive and incentive systems for industrial workers. Assessment of motivation and incentives allows you to identify problem areas in the personnel policy of the organization and plan the most important areas of its development. New methods of motivating employees of the enterprise are proposed, the use of which can significantly increase employee satisfaction and work efficiency.

Keywords: incentive, production personnel, intangible motivation, motivation.

Какими бы разными ни были социальные и политические системы, формы собственности на стимулы для сотрудников на предприятиях по-прежнему актуальны. От них зависят творческая и социальная активность сотрудников, а также результаты деятельности компании, особенно внедрение производственных инноваций и система мотивации. Самый важный способ мобилизовать доступные человеческие ресурсы и в полной мере использовать ресурсы - это мотивировать людей [1].

Основная цель процесса стимулирования - в полной мере использовать имеющуюся рабочую силу, тем самым улучшая общую производительность компании.

Мотивация – это мотивация к действию, динамический физиологический и психологический процесс, контролирующий поведение человека, определяющий его направленность, организацию, активность и устойчивость, способность человека активно удовлетворять свои потребности.

В современной практике управления персоналом российских промышленных компаний существует множество вопросов, связанных с политикой мотивации: вопросы

управленческих взаимоотношений, неудовлетворенность размером заработной платы, условиями жизни и работой предприятия в целом. Самым большим препятствием на пути решения этих проблем является нежелание руководства учитывать условия жизни и труда людей, а собственники напрямую извлекают выгоду из этих условий. В рыночных условиях следует уделять особое внимание нефинансовым стимулам и создавать гибкую систему занятости [2].

Компании, которые мотивируют сотрудников, найдут индивидуальный подход к каждому сотруднику, быстро достигнут максимальных результатов работы и займут стабильную позицию на рынке. Поэтому исследование и решение проблемы мотивации отечественных промышленных предприятий является актуальной темой. Целью исследования является изучение проблемы мотивации персонала в компаниях с разработкой предлагаемых решений [3].

Система мотивации персонала – все, что сотрудник может ценить и желать, а также то, что работодатель может или хочет предложить в обмен на вклад сотрудника в выполнение задач в работе организации. Экспериментально определено, что существует определенный оптимальный уровень мотивации, при котором деятельность лучше всего выполняется. Последующее повышение мотивации приводит не к улучшению, а к ухудшению результатов. Поэтому очень высокий уровень мотивации не всегда является лучшим. Есть определенный предел для дальнейшего повышения мотивации, что приводит к ухудшению результатов.

Большинство промышленных компаний в России используют следующие системы мотивации:

- номинальная заработная плата;
- заработная плата: базовая, надбавки, права на выбросы;
- фактическая заработная плата;
- повышение тарифов, компенсационные выплаты;
- участие в уставном капитале;
- мотивация досугом;
- кадровая или организационная мотивация;
- питание; – программы обучения персонала;
- страхование жизни;
- отчисления в пенсионный фонд [4].

В России, учитывая текущее состояние экономической функции и функции развития ее структуры, можно сделать вывод, что мотивационное время постепенно уйдет в прошлое, опираясь исключительно на денежные стимулы. Поэтому сейчас необходимо изучить и усовершенствовать существующий механизм стимулирования.

Система, используемая для мотивации и мотивации сотрудников, имеет ограниченное количество факторов, влияющих на поведение сотрудников на производстве, что связано с плохим финансовым положением большинства отечественных компаний. Поскольку акцент делается на базовых методах мотивации, сотрудники обращают внимание только на материальное вознаграждение за свой труд, хотя очень важно учитывать этот момент, психологические аспекты мотивации сотрудников [5].

В будущем использование зарубежного опыта стимулирования и различных возможностей стимулирования повлияет на системы управления персоналом всех слоев общества. Компания поможет значительно повысить эффективность и управление человеческим капиталом.

1. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования. – М.: НИИ труда, 1999. – С. 22-50.
2. Кондоуров В. К. Каково направление мотивации ваших сотрудников? // Проблемы современной экономики. – 2009. – №7 (28). – С. 43-45.

3. Магура М.И. Управление мотивацией персонала. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gkmim.ru/index.php?area=publication&pub=96>.
4. Мотивация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Мотивация>.
5. Мотивация персонала: российский и зарубежный опыт. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.prostobiz.ua/biznes/upravlenie_biznesom/stati/motivatsiya_personala_ukrainskiy_i_zarubezhnyy_opyt

Гагиева Л.Р.

Современное состояние и перспективы развития электронных банковских услуг

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет имени А.А.Кадырова»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/trnio-11-2021-94

Аннотация

В статье описаны преимущества и недостатки удаленных сервисов, затронуты вопросы безопасности транзакций. Предлагаемый вариант повысит уровень безопасности для клиентов при переводе денег и проведении платежей через Интернет.

Ключевые слова: интернет-банкинг, интернет, банк, услуги, обслуживание.

Abstract

The article describes the advantages and disadvantages of remote services, and touches upon the issues of transaction security. The proposed option will increase the level of security for customers when transferring money and making payments over the Internet.

Keywords: internet banking, internet, bank, services, maintenance.

В России услуги электронного банкинга стали настолько популярными за последнее десятилетие, что клиенты могут совершать почти все транзакции, не посещая офис лично. Это не только удобно для клиентов, но и хорошо для банков, потому что удаленное обслуживание клиентов снижает операционные расходы банков, обслуживающих физических и юридических лиц в офисе.

Без внедрения системы онлайн-банкинга высокого уровня сложно представить взаимодействие кредитных организаций и клиентов, невозможно занять лидирующие позиции на рынке. Таким образом, современные информационные технологии - важная сфера в банковской сфере [1].

До появления Интернет-банкинга и современных банковских приложений взаиморасчеты в сети Интернет между пользователями осуществлялись как правило через электронные кошельки платежных систем WebMoney, ЯндексДеньги, QIWI Кошелек и др.

С развитием современных технологий удаленного дистанционного банковского обслуживания отпала необходимость стоять в очереди у кассы для оплаты привычных нам платежей (мобильная связь, коммунальные услуги, оплата штрафов, налогов и т.д.).

Поэтому, если клиент активно пользуется онлайн-банкингом или приложениями, он вряд ли вернется к терминалу или кассе банка для совершения платежа. Все это можно сделать дома с помощью компьютера или планшета. Таким образом, онлайн-банкинг является неотъемлемой частью современного обслуживания клиентов розничного банкинга [2].

В условиях пандемии коронавируса спрос на дистанционное банковское обслуживание клиентов значительно вырос. Это привело к значительному росту и развитию удаленных сервисов в этот период. Нововведения включают в себя возможность подачи электронных заявок на досрочное погашение кредитов в приложении и получение платежных документов, выписок и сертификатов с печатью клиентов через банковские приложения. Кроме того, начиная с этого периода, можно оформлять банковские продукты с доставкой на дом непосредственно в личных счетах или приложениях онлайн-банкинга, а также выдавать кредиты, виртуальные Возможность получения кредитов без посещения