

Таким образом, объёмы продаж через интернет будут только увеличиваться.

УДК 338.1

## **ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА**

Шупило С.Р.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.  
Белорусский национальный технический университет

Одним из важнейших этапов процесса оценки удовлетворенности персонала является выбор методов сбора, обработки и анализа информации, так как именно от правильно подобранных методов зависит точность и достоверность полученных результатов. Большинство существующих методов сбора и анализа информации, касающейся уровня удовлетворенности персонала, не предполагают учета специфики или сферы деятельности организации, проводящей оценку. Наиболее часто в процессе оценки удовлетворенности персонала используются: методики, направленные на изучение структуры мотивации труда; методики изучения удовлетворенности трудом в целом и отдельными его компонентам; изучение профессиональной направленности личности; изучение мотивов выбора профессии, диагностика доминирующих потребностей.

Основу проведения исследований удовлетворенности составляют специальные методы, которые могут предполагать проведение опросов персонала, расчет индексов и показателей удовлетворенности, оценку различных аспектов работы с позиции их важности для персонала и его удовлетворенности ими. Дополнительно в ходе оценки удовлетворенности могут быть использованы социологические методы, повышающие точность и достоверность полученных результатов. Кроме того, уровень удовлетворенности сотрудников может быть оценен в рамках проведения более широких исследований, например, в процессе оценки уровня удовлетворенности всех заинтересованных сторон или анализа качества трудовой жизни.

Для получения по результатам исследования достоверной информации, которая может быть использована в дальнейшей деятельности организации целесообразно применение комплекса методов, разработанного специалистами, проводящими оценку на этапе планирования. Наряду с комплексом методов оценки в организации должны быть определены критерии удовлетворенности, которые будут рассмотрены в процессе

исследования, а также механизм, позволяющий отслеживать состояние самой системы оценки.

УДК 331.103.5

## **КОМАНДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА**

**Яблонская Н.А.**

**Научный руководитель: к.п.н., доцент Володько О.М.  
Белорусский национальный технический университет**

Какая из форм организации труда наиболее эффективная и распространённая? Бесспорно, командная. Команда – это группа людей с разной квалификацией, объединённых для достижения совместной конкретной цели.

В настоящее время всё больше и больше фирм переходят на командные принципы организации труда. Современный мир постоянно меняется, поэтому, чтобы быстро реагировать на запросы потребителя, эффективно решать поставленные задачи, стали использовать такой стиль работы, как командный.

Главной особенностью такой формы организации труда является то, что каждый из членов команды вносит свой вклад в общее дело. Результатом является не сумма отдельных усилий, а работа целостного организма.

Различают пять типов команд: вертикальная, горизонтальная, специализированная, самоуправляемая и виртуальная. Все они отличаются способами формирования, поставленными задачами, а также межличностными отношениями внутри команды.

Командный способ организации труда характеризуется следующим: распределение ролей и позиций, генерация новых идей и способов решения проблем, формирование направленности на общую цель и другое.

Одним из главных правил работы в команде является полная отдача со стороны каждого из её членов. Взаимопомощь, толерантность, управление своими эмоциями, сплочённость – это также важные компоненты продуктивной работы в команде.

Перед тем, как организовать команду для выполнения определённой задачи, необходимо тщательно отобрать людей, в соответствии с их опытом и квалификацией, а также продумать план работы команды по достижению поставленных целей.

Грамотно сформированная команда способна действовать адекватно и сплочённо, быстро реагировать на какие-либо изменения и действовать как единое целое.