

УДК 339.9

*Кузнецова А.Ю., студентка
ФГБОУ ВО «Технологический университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»*

*Научный руководитель: Петрушко Е.Н., к.э.н., доцент,
доцент кафедры Управления
ФГБОУ ВО «Технологический университет имени дважды Героя
Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»
Российская Федерация, Московская область, г. Королёв*

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ – УЧАСТНИКОВ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: Для эффективной мотивации персонала важно представлять четкие цели, обеспечить возможность профессионального, карьерного роста и признавать достижения сотрудников. Также создание положительной рабочей атмосферы и поддержка баланса между работой и личной жизнью играют важную роль в деятельности сотрудников организации.

Ключевые слова: мотивация персонала, внешнеэкономическая деятельность, повышение эффективности деятельности организации, сфера торговли, экономика.

*Kuznetsova A.Y., student
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
«Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, pilot-
cosmonaut A.A. Leonov»
Scientific supervisor: Petrushko E.N., Ph.D., Associate Professor,*

*Associate Professor, Department of Management
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
«Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, pilot-
cosmonaut A.A. Leonov»
Russian Federation, Moscow region, Korolev*

FEATURES OF MOTIVATION OF STAFF OF AN ENTERPRISE PARTICIPATING IN FOREIGN ECONOMIC ACTIVITIES

Abstract: To effectively motivate staff, it is important to present clear goals, provide opportunities for professional and career development and recognize employee achievements. Also, creating a positive work environment and maintaining a work-life balance play an important role in the activities of employees in an organization.

Key words: staff motivation, foreign economic activity, improving the effectiveness of the organization, the sphere of trade, economy.

Эффективное управление трудовыми ресурсами, в том числе и человеческими, является основной задачей руководителей организаций. Данный процесс включает в себя коммуникацию, адаптацию к индивидуальным потребностям сотрудников, поощрение коллективной работы, а также создание стимулов для повышения мотивации и профессионального роста сотрудников. Важно также уделять внимание удовлетворенности работников и решать конфликты, чтобы поддерживать здоровую корпоративную культуру. Заинтересованность сотрудников в достижении результатов своего труда напрямую влияет на успешное функционирование любой компании.

Актуальность изучения темы мотивации сотрудников заключается в том, что мотивация является одним из ключевых аспектов управления

персоналом. Благодаря эффективному мотивированию сотрудников решаются следующие задачи:

- сокращается текучесть кадров;
- снижаются затраты на поиск потенциальных работников;
- повышается удовлетворенность рабочей средой;
- более быстро растут показатели эффективности компании [2, с. 23].

Создание эффективной системы мотивации персонала имеет большое значение в любой сфере деятельности и в настоящее время этот вопрос особенно актуален во внешнеторговых организациях. Наиболее результативные те внешнеторговые организации, которые на микроуровне успешно связывают отдельный вклад каждого работника в достижении общих целей компании, а также справедливо за это вознаграждают. В современных условиях повышение эффективности внешнеэкономической деятельности предприятий в значительной мере обеспечивается повышенным интересом к потребностям работников и стремлению руководителей выстроить мотивационную систему, позволяющую максимально удовлетворить запросы сотрудников и задействовать их потенциал.

При организации внешнеторговой деятельности учитываются основные функции менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль. Данные функции свойственны любому виду деятельности. Управление внешнеэкономической деятельностью на уровне компании вызывает необходимость в выполнении ряда специфических функций, таких как аналитическая функция, включающая в себя анализ торговых показателей, статистики импорта и экспорта, а также прогнозирование, сбытовая функция, предусматривающая ценообразование, анализ спроса и логистику поставок, маркетинговая функция и другие. Стоит отметить тот факт, что внутренняя торговля в разы проще и быстрее, чем внешняя, поэтому к сотрудникам ВЭД следует применять дополнительные стимулы. В

данном случае мотивация может быть не только монетарной, а выраженной в дополнительных стимулах, таких как возможность профессионального развития, вовлечение сотрудников в процесс принятия ключевых решений, предоставление возможности для самореализации, предоставление четкой информации о целях и задач компании, а также создание положительной атмосферы, организация мероприятий для укрепления взаимоотношений в коллективе.

Методы мотивации трудовой деятельности включают в себя различные подходы и инструменты, которые направлены на стимулирование сотрудников к более эффективному выполнению своих обязанностей. Эти методы могут быть как материальные, например, заработная плата, премии, поощрительные выплаты, так и нематериальные, к которым можно отнести обучение, возможность карьерного роста, благодарные письма, похвала. Более наглядно методы мотивации трудовой деятельности представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Методы мотивации трудовой деятельности

Система мотивирования персонала – это комплекс мероприятий и инструментов, направленных на мотивацию и улучшение производительности сотрудников. Она может включать в себя бонусы, премии, повышение зарплаты, корпоративные льготы, разнообразные программы обучения и развития, а также системы признания достижений. Цель такой системы – поддерживать высокий уровень мотивации и удовлетворенности сотрудников, способствуя эффективной работе организации. Стоит отметить, что в любой компании возникает необходимость тщательной разработки и постоянного усовершенствования системы мотивирования работников. К сожалению, во многих компаниях данная система не соответствует специфике деятельности организации, тем самым не влияет должным образом на поведение сотрудников, либо же

мотивация и вовсе отсутствует. Все это напрямую сказывается на деятельности работников и на эффективности компании в целом. В связи с этим представляет интерес изучения системы мотивации персонала внешнеторговых организаций для выявления слабых сторон и факторов стимулирования сотрудников.

Исходя из вышесказанного, можно выделить ряд проблем в применении системы мотивации персонала на предприятиях – участниках внешнеэкономической деятельности.

Критерии оценивания персонала не сформулированы однозначно, либо сотрудники вовсе о них не знают, в то время как доведение данных критерий оценки могут включать в себя достижение целей, эффективность в выполнении обязанностей, сотрудничество в коллективе и так далее. Поэтому важно, чтобы критерии были четко определены и адаптированы под конкретные требования каждой должности, обеспечивая тем самым объективную оценку производительности сотрудников, а также доведены до работников организаций.

Стоит отметить тот факт, что внешнеторговая сфера деятельности подвержена постоянным изменениям, которые могут включать в себя изменения в мировой экономике, тарифной политике, торговых соглашениях, политических обстоятельствах и других факторах. Сотрудники внешнеэкономической деятельности должны быть готовы к анализу и адаптации к таким изменениям для эффективного управления внешнеторговыми операциями компании. Исходя из этого, следует понимать, что сотрудников, работающих в сфере внешнеэкономической деятельности необходимо качественно обучать и повышать уровень их квалификации [1].

Программа стимулирования персонала не всегда оказывает положительное влияние на качество работы. К негативной мотивации можно отнести использование наказаний или угроз. Однако такой подход обычно не эффективен в долгосрочной перспективе, поскольку он может вызывать

стресс, ухудшение отношений в коллективе и снижение производительности. Более конструктивный подход к мотивации сотрудников – использование позитивных мер поощрения, таких как поощрение достижений, развитие профессиональных навыков и создание благоприятной рабочей среды. Бывает, что нововведенная мотивационная программа противоречит сложившимся устоям организационной культуры компании, так как не соответствует традициям, культуре и нормам поведения сотрудников в коллективе.

Таким образом, ключевым фактором является адаптация подходов к специфике и потребностям сотрудников предприятий – участников внешнеэкономической деятельности, чтобы создать эффективную систему мотивации и стимулирования для достижения поставленных целей и задач организаций. Правильное применение мотивационной системы поощрения успехов сотрудников напрямую связано с эффективностью работы компании.

Комбинирование нескольких основных методов мотивации наиболее успешно будет способствовать повышению и эффективности трудовой деятельности сотрудников ВЭД. На основе вышеперечисленного, можно выделить следующие способы мотивации, которые применимы к сотрудникам предприятий – участников ВЭД.

1. Экономическое поощрение работников ВЭД может включать в себя следующее:

- бонусы за выполнение внешнеторговых показателей (выплаты за успешные сделки по импорту/экспорту, объемам продаж и так далее);
- премии за заключение сделок;
- участие в прибыли (выплата премий или бонусов в зависимости от прибыли, полученной от внешнеэкономической деятельности отдела или компании);

– бенефицированные условия труда, например, возможность предоставления гибкого графика или удаленной работы;

– дополнительные льготы, такие, как предоставление медицинского страхования, социальных льгот, корпоративных бонусов и тому подобное.

2. Повышение по службе работника внешнеэкономической деятельности. Может происходить на основе его профессиональных достижений, опыта работы, компетенций и личных качеств. Сотруднику может быть предоставлена возможность получить дополнительное образование, участвовать в тренингах и семинарах. При таком мотивационном способе повышение по службе в ВЭД должно быть справедливым и прозрачным процессом, который учитывает как результаты работы, так и личные качества сотрудника. Критерии для повышения должны быть определены заранее, а решение должно приниматься на основе объективных данных и оценок.

3. Неэкономические формы поощрения могут быть следующими:

– публичное признание (отмечание достижений и успехов сотрудников на корпоративных мероприятиях, внутренних рассылках или досках почета);

– повышение по службе, назначение на более ответственные должности в рамках организации или отдела, расширение обязанностей (ведение сделок с более крупными клиентами и на более крупных рынках сбыта);

– участие сотрудников в принятии решений, выслушивание их мнений и предложений;

– благодарность и поощрение в личной форме, например, личное выражение благодарности со стороны руководства или коллег за вклад в успехи отдела или компании.

Таким образом, экономическое поощрение является важным механизмом стимулирования сотрудников ВЭД, поскольку помогает создать мотивацию для достижения высоких результатов в области

внешнеэкономической деятельности. Неэкономические формы поощрения могут быть эффективным способом мотивации сотрудников ВЭД, поскольку они могут создавать положительную рабочую атмосферу и укреплять взаимоотношения в коллективе.

Использованные источники:

1. Авдеева Е.С. Управление системой мотивации сотрудников внешнеэкономических подразделений. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-sistemoy-motivatsii-sotrudnikov-vneshneekonomicheskikh-podrazdeleniy/viewer> (дата обращения: 06.02.2024).

2. Трапицын С.Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2024. – 362 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-537022#page/1> (дата обращения: 06.02.2024).