

Статья

СУЩНОСТЬ И МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Савцов Георгий Вячеславович, студент 6 курса кафедры
Управления.

Научный руководитель: **Нефедьев Вячеслав Владимирович**, к.т.н,
доцент кафедры Управления.

Бизнес сегодня сталкивается с необходимостью в совершенствовании системы мотивации для своих сотрудников, поскольку качество и эффективность компании во многом зависят от их квалификации и мотивации. Это особенно актуально для внешнеторговых организаций, где выполнение критериев производительности и успехов на внешних рынках играет важнейшую роль, особенно, в период, когда компании осваивают новые для себя направления.

Совершенствование мотивации, мотивация, управление персоналом, мотивация персонала, отдел ВЭД, стимулирование.

THE ESSENCE AND METHODS OF SYSTEM IMPROVEMENT STAFF MOTIVATION

Savtsov Georgy Vyacheslavovich, 6th year student of the Department of
Management.

Scientific supervisor: **Nefediev Vyacheslav Vladimirovich**, Candidate of
Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Management.

Business today faces the need to improve the motivation system for its employees, since the quality and efficiency of the company largely depend on their qualifications and motivation. This is especially true for foreign trade organizations, where the fulfillment of performance criteria and success in foreign markets plays a crucial role, especially at a time when companies are exploring new directions for themselves.

Improvement of motivation, motivation, personnel management, personnel motivation, foreign trade department, stimulation.

Внешнеэкономическая деятельность предприятия зависит не только от конкурентоспособности товаров, уровня информационных технологий, системы контроля качества продукции и ее реализации на международных рынках. Важную роль также играет эффективное управление персоналом, создание благоприятной атмосферы в коллективе и развитие корпоративной культуры.

Термин "управление персоналом" означает деятельность, направленную на эффективное использование трудовых ресурсов сотрудников для достижения целей предприятия [1].

Умение управлять персоналом становится все более важным фактором для обеспечения высокой конкурентоспособности предприятия. Как отмечают российские социологи, персонал является ключевым ресурсом бизнеса.

Мотивация персонала является актуальной темой в различных сферах деятельности и сегодня руководители внешнеэкономических служб серьезно относятся к этому вопросу. Компании, разрабатывают индивидуальный подход к сотрудникам в своей корпоративной политике, уделяют внимание вкладу каждого работника и используют соответствующие системы вознаграждения, что способствует достижению высокой эффективности.

Основные функции внешнеэкономической деятельности включают мотивацию, планирование, контроль, организацию, координацию и обеспечение информационной системой. Эти функции являются общими и применимы к любым видам деятельности. Кроме того, управление внешнеэкономической деятельностью компании также включает ряд специфических функций, таких как анализ международного рынка зарубежных стран, адаптация товаров к текущим рыночным условиям, продвижение экспортных товаров и прочее [2].

Большинство компаний рано или поздно сталкиваются с необходимостью модернизации системы стимулирования сотрудников. Это требуется, если существующая система не оказывает влияния на работу персонала или не воспринимается ими всерьез. В отделах внешнеэкономической деятельности такие ситуации обычно возникают по следующим причинам:

- Должностные обязанности и критерии оценки персонала сформулированы неясно, и работники не имеют четкого представления о своих служебных функциях.
- Сотрудники экспортного отдела не обладают необходимыми навыками и умениями для выполнения стандартов деятельности.
- Стимулирующие инструменты не соответствуют потребностям сотрудников и не учитывают общую структуру мотивации персонала.

- Повсеместный контроль и жесткие меры в системе стимулирования приводят к демотивации сотрудников.
- Отсутствие гибкой и оперативной системы оценки персонала снижает качество работы подчиненных.
- Система стимулирования не соответствует корпоративной культуре компании и не учитывает сложившиеся правила и ценности коллектива.
- Существующие стимулы, установленные руководством, неэффективны для персонала [5].

Когда компания сталкивается со снижением прибыли, руководству стоит задуматься об оптимизации системы управления персоналом. Вместо простой экономии на заработной плате, руководитель должен стремиться к тому, чтобы персонал работал более эффективно. Однако, сокращение премий и недостаточная оплата может привести к демотивации сотрудников, а ключевые сотрудники могут начать покидать компанию. В такой ситуации руководитель должен приложить усилия, чтобы удержать ценных сотрудников, стабилизировать ситуацию и применить персонализированный подход.

Один из основных факторов конфликтов на предприятиях - неудовлетворенность персоналом системой оплаты труда и его оценкой. Поэтому улучшение системы мотивации персонала имеет большое значение для предотвращения конфликтов и обеспечения успеха. Существующая система стимулирования труда во многих компаниях, занимающихся внешнеэкономической деятельностью, нуждается в значительной переработке, так как она не учитывает особенности экспортного отдела. Большинство сотрудников испытывает неудовлетворенность мотивационными стимулами, предоставленными руководством.

Для предотвращения подобных ситуаций руководство должно проводить диагностику основных мотиваторов, влияющих на работу сотрудников. Важно понимать, что материальная мотивация играет приоритетную роль, поскольку люди работают, чтобы заработать деньги для себя и своих семей. Достойная заработная плата, соответствующая рыночным стандартам, является мощным мотиватором. Если сотрудник узнает, что его рыночная стоимость превышает его текущую оплату, он может почувствовать себя недоплаченным и недооцененным, что может привести к демотивации [5].

Руководитель должен стремиться к улучшению системы стимулирования персонала, учитывая специфику компании и экспортного отдела. Также важно развивать управленческие компетенции, включающие умение работать с людьми, мотивировать и оценивать персонал, а также стабилизировать ситуацию и применять персональный подход.

Материальное стимулирование является кратковременным мотиватором, которое обычно эффективно в течение 4-6 месяцев, после

чего его воздействие ослабевает. Поэтому необходимо учитывать и значимость нематериальных мотиваторов. Корпоративная культура играет важную роль, предлагая нематериальные стимулы в виде коммуникации, атмосферы в компании и стиля управления, который не основан на тоталитарном контроле. Целью такой корпоративной культуры является обеспечение комфортной рабочей среды для сотрудников. Хорошая атмосфера, командный дух, взаимопомощь, поддержка и взаимозаменяемость - все это факторы, способствующие росту компании.

Основные мотиваторы для ключевых сотрудников основаны на следующих потребностях:

- Самореализация.
- Карьерный рост.
- Заработная плата, соответствующая рыночному уровню.
- Корпоративная культура [3].

Согласно представленной диаграмме, определяющей важность факторов, влияющих на эффективность системы стимулирования труда в отделах внешнеэкономической деятельности, можно заметить, что первое место занимает карьерный рост. Затем следует возможность сотрудников подстраивать график под себя, а после этого - социальный стимул, выражающийся в благоприятном климате внутри рабочего коллектива.

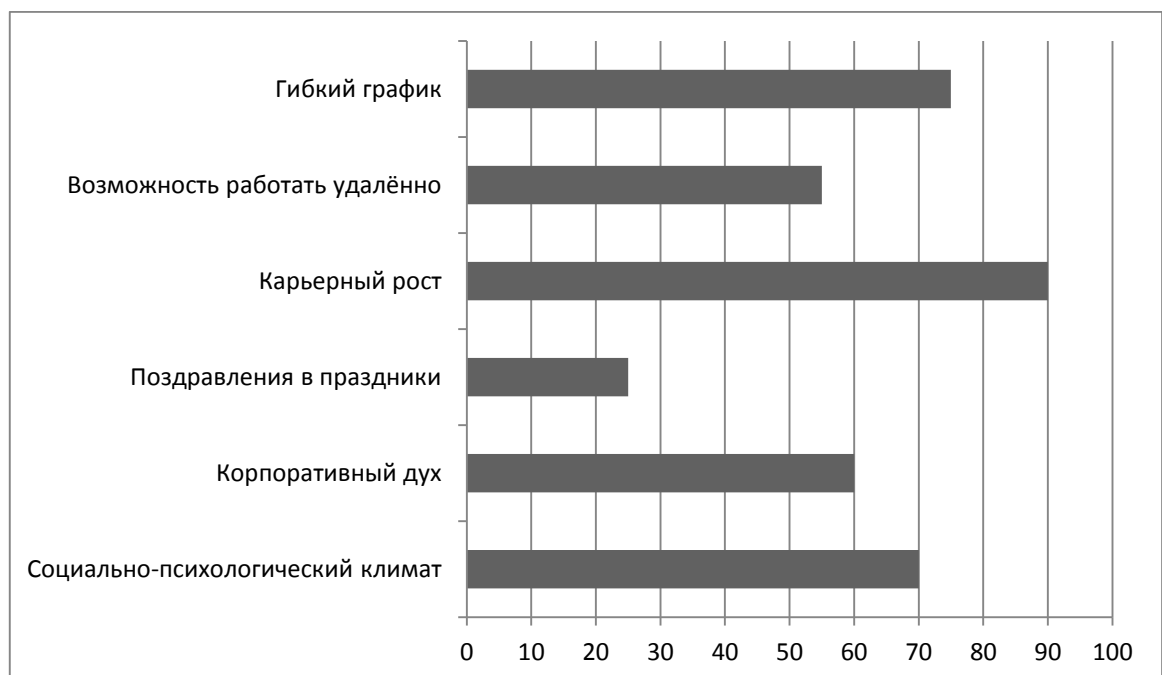


Рисунок 11 – Наиболее ценные нематериальные стимулы по мнению сотрудников компании

Все большее внимание сотрудники уделяют своему личностному росту и повышению квалификации, что подтверждает приоритетное

значение обучения и развития навыков в настоящее время. Этот фактор должен благоприятно сказываться на эффективности компании. Регулярное обучение сотрудников, осуществляемое через наставников, учебные центры, коучей и самообразование, имеет большое значение, поскольку обладание навыками делает сотрудников высоко востребованными как внутри компании, так и на рынке в целом.

Анализ факторов, влияющих на результаты деятельности сотрудников внешнеэкономического подразделения, проведенный на основе представленной диаграммы, позволяет руководителям организаций более осознанно подойти к модернизации системы мотивации в этом подразделении. Для поддержания высокой эффективности работы внешнеэкономических отделов необходимы особые стимулы и мотивационные инструменты. Помимо повышения заработной платы и премирования, такие факторы, как личностный рост, повышение квалификации, участие в корпоративных мероприятиях и гибкий график работы, могут выступать в роли нематериальных стимулов. Учитывая то, что сотрудники внешнеэкономических подразделений обладают высокой квалификацией, включая высшее образование, знание иностранных языков и нормативно-правовой документации, их мотивация должна быть особенной и соответствовать стандартам мировых компаний [4].

Сотрудники должны рассматриваться не только как экономический актив, повышающий производительность предприятия, но и как люди с разнообразными потребностями и стремлением к осмысленным и разнообразным задачам в повседневной работе. Удовлетворение основных потребностей сотрудников является ключевым фактором для повышения производительности труда, и рабочие места должны быть разработаны таким образом, чтобы удовлетворять более высоким уровням потребностей и позволять сотрудникам реализовать свой потенциал.

Организации могут иметь различные стратегии развития и использовать передовые технологии и оборудование, но все это не принесет ожидаемых результатов, если сотрудники не справляются с своими обязанностями, не видят мотивации в достижении целей организации и не стремятся к личному росту. Работа сотрудников является одним из ключевых факторов успеха для функционирования любой организации. Качественный подбор персонала является ключевым для оптимизации бизнеса, повышения конкурентоспособности и прибыли компании.

Таким образом, в настоящее время система управления персоналом немислима без эффективной мотивации сотрудников, которая ориентирована на достижение результатов.

Литература

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: 10.04.2023 г.)
2. Внешнеэкономическая деятельность – [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.auditit.ru/terms/agreements/ved.html> (дата обращения: 25.04.2023)
3. Зарубежный опыт мотивации персонала – [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrolsotrudnikov/motivatsiyaperso nala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala/> (дата обращения: 25.04.2023)
4. Менеджмент во внешнеэкономической деятельности [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://vuzlit.ru/807802/menedzhment_vneshneekonomicheskoy_deyatelnosti (дата обращения: 10.04.2023 г.)
5. Управление корпоративной культурой — Издательский дом Гребенников №3, 2018. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/article-1np7.html> (дата обращения: 10.04.2023 г.)