JEL classification: M 12, M 51, M 54

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ-СУБЪЕКТЕ ВЭД

ЯКОВЧУК Е.А.,
обучающийся бакалавриата кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы»,
Донецк, Донецкая Народная Республика, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены особенности системы мотивации на предприятии-субъекте ВЭД. Многие компании рано или поздно сталкиваются с необходимостью разработки или пересмотра существующей системы стимулирования персонала Особое внимание уделяется причинам, по которым система мотивации является неэффективной. Даны рекомендации по созданию мотивационной системы, которая будет стимулировать сотрудников к лучшим результатам для успешной реализации задач в области ВЭД.

Ключевые слова: *мотивация, стимулирование, персонал, предприятие-субъект ВЭД, потребности сотрудников.*

DEVELOPMENT OF THE MOTIVATION SYSTEM AT THE ENTERPRISE-THE SUBJECT OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY

Annotation. The article considers the features of the motivation system at the enterprise-the subject of foreign economic activity. Many companies sooner or later face the need to develop or revise the existing personnel incentive system, special attention is paid to the reasons why the motivation system is ineffective. Recommendations are given on the creation of a motivational system that will encourage employees to achieve the best results for the successful implementation of tasks in the field of foreign economic activity.

Keywords: *motivation, stimulation, personnel, enterprise-subject of foreign economic activity, employee needs.*

Постановка проблемы в общем виде. Качество и эффективность деятельности предприятия в значительной мере зависят от профессионализма персонала. Грамотный подбор сотрудников является ключом к оптимизации бизнес-процессов, увеличению прибыли и укреплению конкурентоспособности компании. Именно сотрудники обеспечивают выполнение критериев, которые сказываются на эффективности как внутренних, так и внешних аспектов деятельности организации.

Руководство компании может разрабатывать стратегии, находить оптимальные структуры и создавать эффективные системы передачи и обработки информации, обеспечивать самое современное оборудование и использовать передовые технологии. Однако все эти усилия не принесут результата, если сотрудники не будут выполнять свою работу должным образом, не будут стремиться к достижению целей компании и реализации ее миссии своим трудом.

Цель исследования – изучить особенности системы мотивации на предприятии-субъекте ВЭД.

Изложение основного материала исследования. Развитие системы мотивации на предприятии-субъекте ВЭД играет ключевую роль в стимулировании сотрудников к достижению целей компании и повышению эффективности работы.

Многие компании рано или поздно сталкиваются с необходимостью разработки или пересмотра существующей системы стимулирования персонала. Это объясняется тем, что ранее подобная система либо отсутствовала вообще, либо присутствовала номинально, но фактически не работала, то есть не влияла существенно на поведение работников и даже игнорировалась ими. Такое положение обычно возникает по следующим причинам:

1. Служебные функции и критерии оценки персонала не четко сформулированы или не доходят до работников, которые могут не представлять и не понимать, какие требования к ним предъявляет руководство [1, с. 129].

2. Персонал отдела экспорта не обладает необходимыми умениями и навыками, чтобы выполнять стандарты деятельности и требования руководителей. В этом случае людей необходимо обучать [2, с. 123].

3. Предлагаемые стимулы не соответствуют внутренним мотивам работников, то есть программа стимулирования не учитывает общую структуру трудовой мотивации персонала [3, с. 361].

4. В системе стимулирования персонала преобладают негативные стимулы, что оказывает демотивирующее воздействие на людей и вызывает их сопротивление [4, с. 26].

5. В отделе не отлажена гибкая и оперативная система оценки персонала. В этом случае снижается качество работы работников, и руководители не получают адекватной информации о результатах деятельности своих подчиненных.

6. Программа стимулирования противоречит сложившейся организационной культуре отдела, то есть эта программа не учитывает устоявшиеся ценности, традиции, правила и нормы поведения людей в отделе.

7. Предлагаемые стимулы не имеют большого значения для людей. Например, доказано, что денежные стимулы (премии и штрафы) влияют на мотивацию только в том случае, если их размер составляет не менее 20% от постоянной зарплаты [5, с. 35].

Для успешной реализации задач в области ВЭД необходимо создать мотивационную систему, которая будет стимулировать сотрудников к лучшим результатам, представленная на рис. 1.

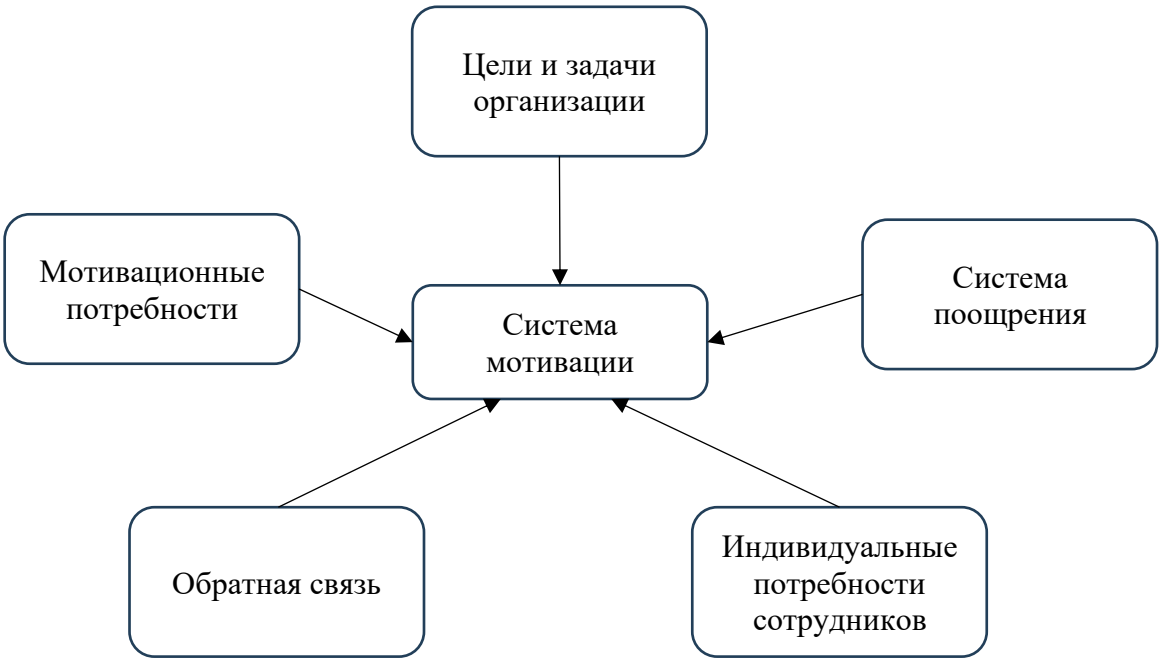


Рис. 1. – Система мотивации предприятия-субъекта ВЭД

Исходя из этой системы мотивации, необходимо:

1. Оценить мотивационные потребности сотрудников. Прежде чем создавать новую систему мотивации, необходимо провести анализ мотивационных потребностей сотрудников. Это поможет определить, что именно мотивирует сотрудников к действиям.

2. Установить цели и задачи компании. Четко определенные цели и задачи помогут сотрудникам понять, что от них требуется, и оценить свои действия.

3. Создать систему поощрений. Разнообразные формы поощрения, такие как бонусы, премии, возможности для карьерного роста, могут стать мощным стимулом для сотрудников.

4. Обеспечить обратную связь. Важно, чтобы сотрудники получали обратную связь по результатам своей работы. Это поможет им увидеть свои достижения и понять, что нужно исправить.

5. Учитывать индивидуальные потребности сотрудников. Каждый сотрудник уникален, и его мотивационные потребности могут отличаться. Поэтому важно учитывать индивидуальные особенности при разработке системы мотивации.

Выводы. Таким образом, развитие системы мотивации на предприятии-субъекте ВЭД требует постоянного мониторинга и адаптации к изменяющимся условиям. В случае успешной реализации такая система поможет улучшить производительность и результативность работы сотрудников, повысить их мотивацию и преданность компании.

Научный руководитель – Кулешов А.Э., старший преподаватель кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы».

Список литературы

1. Никулина, К. К. Совершенствование системы мотивации персонала на предприятии-участнике ВЭД / К. К. Никулина, С. В. Петров // Наука Красноярья. – 2022. – Т. 11, № 1-2. – С. 128-132.
2. Беганская, И.Ю., Залавская, А.В. Система управления деловой карьерой как инструмент стратегического развития предприятия / Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы VII Международной науч.-практ. конф. (Донецк, 6-7 июня, 2023 г.). Секция 1. Стратегическое управление развитием экономики / ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2023. – С. 121-126.
3. Вознесенский, Н. М. Особенности мотивации персонала предприятий-участников ВЭД / Н. М. Вознесенский // Ресурсам области - эффективное использование : Сборник материалов XX Ежегодной научной конференции студентов Технологического университета, Москва, 30 июня 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Научный консультант", 2020. – С. 358-365.
4. Бабурян, К. В. Влияние мотивации персонала на сокращение текучести кадров на предприятии / К. В. Бабурян // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 57-4. – С. 24-28.
5. Гусейнова, А. А. Мотивация трудовой деятельности персонала на предприятии-участнике ВЭД / А. А. Гусейнова, С. В. Петров // Наука Красноярья. – 2022. – Т. 11, № 1-2. – С. 33-37.