

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ПУТЕЙ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЕДЕНИЯ ВЭД ПРЕДПРИЯТИЯ

Ткаченко Е.С.,

обучающийся бакалавриата,

Попова А.В.,

магистрант,

Научный руководитель: Кулешов А. Э., старший преподаватель

кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики»

Постановка проблемы в общем виде. Важной предпосылкой развития современного общества в условиях максимального использования инноваций является особое внимание к кадрам, как фактору, создающему предпосылки экономического роста и конкурентоспособности как отдельного работника, так и предприятия в целом, а также гарантирующему его экономическую безопасность.

Каждый работник, помимо определенных условий труда на промышленном предприятии, имеет свои личные мотивы и стимулы, побуждающие его ежедневно выполнять поставленные перед ним задачи. В связи с этим анализ поведения сотрудников требует применения знаний в сочетании с опытом, профессиональными навыками, уровнем образования, психологическим и материальным состоянием. Повышение эффективности внешнеэкономической деятельности и управления предприятием путем мотивации и стимулирования персонала является актуальной и важной проблемой, требующей дальнейших разработок и исследований.

Цель исследования. Проведен анализ сущности мотивации и стимулирования персонала, а также установлены особенности их

использования в процессе управления и осуществления внешнеэкономической деятельности на предприятиях.

Изложение материалов основного исследования. Как показывает опыт развитых стран, ни одна из управленческих задач в любой сфере деятельности не может быть реализована без заинтересованности сотрудников в ее решении. Это связано с тем, что поиск эффективных методов мотивации и стимулирования персонала становится актуальной задачей для руководителей любого предприятия. Для того чтобы определить те аспекты, на которые менеджеру необходимо обратить внимание при работе с мотивированным персоналом, необходимо, прежде всего, определить, что такое такие понятия, как мотивация и стимулирование персонала, которые могут быть применены на предприятии для эффективного управления им и повышения инновационной активности.

В совокупности современные научные труды отечественных и зарубежных ученых не до конца исследовали направление, объясняющее логическую связь мотивации и стимулирования персонала, а также влияние стимулов на мотивацию работников к высокой занятости в компании, что является серьезным фактором влияния на конечные результаты производства, прибыль, рост конкурентных преимуществ предприятия, что в целом определяет эффективное поддержание инновационной активности предприятия.

Мотивация призвана создать механизм, при котором активная работа, приносящая определенные результаты, становится необходимым и достаточным условием для удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника. На отечественных предприятиях работник вступает в трудовые отношения и предполагает, что он должен выполнять определенный круг обязанностей за заранее определенное вознаграждение, но в этой ситуации все равно нет места для стимулов.

Существует три основных вида стимулирования труда: материальное, моральное и административное (организационное). Трудовые стимулы включают в себя положительные и отрицательные стимулы.

Экономическая функция выражается в том, что стимулирование труда способствует повышению эффективности производства, что выражается в повышении производительности труда и качества выпускаемой продукции. Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в обществе.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различные уровни доходов, что во многом зависит от воздействия стимулов на разных людей. Мотивация основана на определенных принципах:

доступность-каждый стимул должен быть доступен всем сотрудникам;

восприимчивость-существует порог эффективности стимула, который существенно различается в разных группах;

постепенное-материальные стимулы подвергаются постоянной восходящей коррекции, которую следует учитывать, но резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, негативно скажется на мотивации работника из-за формирования ожидания повышения вознаграждения и появления нового более низкого порога стимулирования, который устроил бы работника;

минимизация разрыва между результатом работы и ее оплатой-переход на недельную оплату труда. Соблюдение этого принципа позволяет снизить уровень вознаграждения. Повышение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда - это сильный стимул;

сочетание моральных и материальных стимулов-оба фактора одинаково сильны в своем воздействии. Все зависит от времени, места и предмета воздействия этих факторов. Поэтому необходимо грамотно сочетать эти виды стимулирования с учетом их целевого воздействия на каждого работника;

сочетание стимулов и анти стимулов-вам нужно разумное их сочетание.

Также стоит отметить, что прибыль предприятия (организации) используется не только для нужд работодателя, но и используется для уплаты налогов в бюджеты, для расширения производства.

Выводы. Таким образом, в настоящем исследовании намечены возможные пути повышения эффективности мотивации работников предприятия-субъекта внешнеэкономической деятельности в современных условиях. Проанализировав состояние мотивации персонала, обоснована возможность развития внешнеэкономической деятельности предприятия путем стимулирования работников и управления их мотивацией.

Мотивация должна иметь те же составляющие, что и в развитых странах, но на современном этапе экономического развития основное внимание в этой системе должно быть уделено уровню выплаты заработной платы, повышению ее стимулирующей роли.