
УДК 331.101.3

К ВОПРОСУ О МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Панасюк М.В.

*Белорусский государственный аграрный технический университет,
г. Минск, Беларусь*

Мотивация персонала в организации представляет собой важный аспект успешного управления ресурсами человеческого потенциала. В условиях быстрого развития информационных технологий и важности их применения для повышения эффективности работы организаций, мотивация персонала становится ключевым фактором для достижения успеха на международном уровне. Методы стимулирования персонала являются важным инструментом управления человеческими ресурсами в организации.

Так, на наш взгляд, одним из успешных методов является создание стимулирующей рабочей среды, где каждый сотрудник имеет возможность развиваться и реализовывать свои профессиональные навыки. Для этого организации необходимо организовать внутренние программы обучения и развития, предоставить доступ к новейшим технологиям и инструментам, а также регулярно проводить внутренние семинары и конференции.

Важным аспектом мотивации персонала также стоит отметить признание достижений и поощрение сотрудников за свои успехи. Организации стоит вводить различные премиальные системы, которые будут стимулировать сотрудников к дальнейшему развитию и достижению лучших результатов. В некоторых случаях, даже проводить (или принимать участие) международные конкурсы

молодых специалистов в области информатизации, где победители получают не только финансовое вознаграждение, но и ценные призы или возможность продолжить развитие карьеры на ведущих предприятиях.

Для эффективной мотивации персонала, полагаем, стоит активно применять системы внутренней коммуникации, включая регулярные собрания, открытые форумы, индивидуальные разговоры с руководством. Такой подход поможет поддерживать высокий уровень мотивации, уверенность в своем месте в коллективе и ощущение значимости.

Более того, следует внимательно изучать и адаптировать лучшие практики мотивации персонала, представленные в разных странах мира. Разнообразный международный опыт поможет создать уникальную систему мотивации, учитывая особенности каждой культуры и национальные особенности. Так, одной из основных особенностей мотивации персонала в западноевропейских странах, в том числе, Великобритании, является более широкое распространение партнерских отношений между предпринимателями и рабочими. Это проявляется в активном участии персонала в собственности, прибылях и принятии решений, что обусловлено спецификой характера собственности. Так, в странах Западной Европы более широко развиты производственные кооперативы, которые можно рассматривать как самоуправляющиеся структуры, а также государственные предприятия, где работники участвуют в оперативном управлении производством.

Заслуживает внимания также система мотивации персонала, применяемая в Нидерландах. Ключевым моментом, определяющим заинтересованность и активность работников, является высокий уровень социальной защищенности, льгот и компенсаций. Основные направления мотивации и защиты прав наемных работников закреплены законодательно в соответствующих актах и положениях (о

минимальной заработной плате, отпускных днях, компенсации дорожно-транспортных расходов, социальном страховании, условиях труда и др.). Руководство фирм, учреждений и организаций имеет право отклоняться от них только в сторону увеличения льгот и компенсаций.

Согласно нашим исследованиям, отечественный опыт стимулирования персонала включает в себя оплату труда, премии, социальный пакет, признание заслуг, возможности карьерного роста и гибкий график работы. Однако, в последнее время наблюдается тенденция к использованию более современных подходов, таких как вовлечение сотрудников в принятие решений, создание благоприятного психологического климата и предоставление возможностей для обучения и развития.

Отметим, что важно создать систему мотивации, учитывающую культуру и национальные традиции, а создание стимулирующей рабочей среды, признание достижений и активная коммуникация – это некоторые из факторов, которые будут способствовать повышению эффективности работы организации.

Список использованных источников

1. Литовская Ю.В.; Свиридова Г.С.; Польшкина Я.Ю. Особенности мотивации труда персонала в США и странах Западной Европы / В сборнике: Современный менеджмент: теория и практика. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2017. С. 15-21.

Научный руководитель: Логвинович Н.А., магистр экономических наук