

2. Генератор продаж [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sales-generator.ru/blog/aromamarketing>. – Дата доступа: 16.04.2024.

УДК 37.032

СПОСОБЫ УПРАВЛЕНИЯ И СТРАТЕГИИ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Е. А. Юрченко, студент группы 10504123 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель. И. Е. Ругалёва*

Резюме – в настоящее время ценность мотивированных и вовлеченных сотрудников как никогда высока. Легко заметить, что более высокая мотивация сотрудников ведет к повышению производительности труда и, следовательно, к более успешному развитию бизнеса. Люди разные, и то, что вдохновляет одного, может не стимулировать другого. Для кого-то это деньги, а кто-то хочет карьерного роста или большей гибкости. Другие находят всю необходимую мотивацию в самих себе и просто берутся за дело. Другими словами, не существует универсального метода мотивации сотрудников, повышения уровня производительности и создания счастливой, процветающей рабочей среды. Все это требует системного подхода со стороны как руководства, так и персонала.

Resume – nowadays, the value of motivated and engaged employees is higher than ever. It is easy to see that more motivated employees lead to higher productivity and therefore more successful business development. People are different, and what inspires one may not motivate another. For some, it's money, while others want career advancement or more flexibility. Others find all the motivation they need within themselves and just take it on. In other words, there is no one-size-fits-all method of motivating employees, increasing productivity levels and creating a happy, thriving work environment. All of this requires a systematic approach from both management and staff.

Введение. В условиях быстрого технологического развития, глобализации рынков, усиления конкуренции и изменяющихся потребностей сотрудников, эффективное управление персоналом и мотивация становятся ключевыми факторами успеха современных организаций. В нынешних быстро меняющихся условиях бизнес должен уметь адаптироваться и использовать инновационные подходы к управлению и стимулированию персонала внутри компании. Изучение методов координирования и поощрения персонала поможет определить действенные инструменты и стратегии для повышения эффективности и конкурентоспособности организаций.

Основная часть. Управление человеческими ресурсами (HRM) постоянно развивается, адаптируясь к технологическим достижениям, социально-экономическим изменениям и глобальным изменениям. Развитие технологий произвело революцию в управлении человеческими ресурсами,

представив различные инструменты и платформы, которые повышают эффективность и результативность менеджмента. Ключевые аспекты в мировых HR-трендах:

1. Программное обеспечение и платформы для управления персоналом позволяют централизовать данные о сотрудниках в одном месте для удобного распределения обязанностей и контроля выполнения поставленных задач, что дает возможность проводить аналитику внутри организации и составлять отчет о проделанной работе.

2. Автоматизация процессов позволяет оптимизировать бизнес-процессы, повышать производительность, снижать затраты и обеспечивать надежность в выполнении задач.

3. Интеллектуальная автоматизация позволяет анализировать данные, принимать рациональные решения и оптимизировать бизнес-процессы. Внедрение автоматизации – это шаг к повышению эффективности и конкурентоспособности бизнеса.

Несмотря на внедрение современных технологий и автоматизацию, люди остаются ключевым фактором в успехе компаний. Создают инновации, принимают решения, ведут переговоры с партнерами, обслуживают клиентов и формируют культуру предприятия. Технологии могут помочь оптимизировать процессы, но именно человеческий капитал является движущей силой развития и достижения целей. Поэтому важно находить баланс между автоматизацией и поддержкой человеческого потенциала, чтобы обеспечить успешное функционирование компании. В сложных условиях производства мотивация персонала тесно связана с их способностью к самоорганизации. Внутренние мотивы побуждают сотрудников изменять свое отношение к труду, более эффективно организовывать свою деятельность и повышать производительность в ответ на мотивирующие факторы. Большинство руководителей осознают, что для достижения высоких результатов необходимо мотивировать своих сотрудников. Обычно люди считают, что чем больше благ и поощрений обещаются сотруднику, тем более продуктивной будет его работа. Однако это не совсем так. Еще в 1908 году психологи Роберт Йеркс и Джон Диллингем-Додсон провели эксперименты на животных и выявили интересную закономерность изменения влияния мотивации на результативность деятельности в зависимости от сложности выполняемых задач. Мотивация сотрудников является важным элементом повышения качества продукции и труда. Этот аспект необходимо учитывать в планах и стратегиях управления на всех уровнях организации. Руководство должно активно создавать условия для эффективной работы персонала, обеспечивая доверительную атмосферу и мотивируя как сотрудников, так и менеджеров. Организации, уделяющие особое внимание мотивации сотрудников, демонстрируют значительно более высокие темпы роста и доходности. Это объясняется тем, что вовлеченные и замотивированные сотрудники имеют решающее значение для поддержания высокого качества товаров и предоставляемых компанией услуг.

Крупные корпорации осознали эту связь и вкладывают значительные средства в создание благоприятной рабочей среды, уделяя особое внимание уровню и качеству жизни сотрудников. Крупные

Заключение. Таким образом, современные компании постоянно сталкиваются с трудностями в управлении и мотивации сотрудников. Связано это с постоянно растущей конкуренцией, глобализацией и цифровизацией. Ведущие организации стараются идти в ногу со временем, внедрять и разрабатывать инновационные подходы к мотивации персонала, дабы повысить эффективность и прибыльность бизнеса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб: Питер, 2020. – С. 270–279.
2. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т. Н. Лобанова. – Москва: Юрайт, 2019. – 482 с.
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 212 с.