

Как показано выше, из Китая Беларусь импортирует высокотехнологичное оборудование с высокой добавленной стоимостью. Динамика повышения импорта будет продолжать расти, так как многие белорусские производители зависят от поставляемых товаров.

Делая общий вывод об внешнеэкономических отношениях Беларуси и Китая, можно заключить, что общий объем внешней торговли между странами вырос, это было связано со значительным повышением импорта и снижением экспорта. Большую долю в экспорте занимают товары с низкой добавленной стоимостью, в то время как импорт состоит в основном из высокотехнологичных изделий. Следовательно, в последующие годы сохранится и, возможно, увеличится отрицательное сальдо внешнеэкономических отношений Беларуси с Китаем, так как зависимость белорусских предприятий от импорта из Китая довольно высока.

УДК 331.1

## **К ВОПРОСУ О ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И СОВРЕМЕННЫХ МОТИВАЦИОННЫХ ИНСТРУМЕНТАХ**

*Щербакова Е.О.*

*Белорусский национальный технический университет*

*e-mail: pavlovich.k.o@gmail.com*

***Abstract.** The article deals with the problems and the questions of stimulation and labor motivation of employees and the importance of various motivational tools in modern condition.*

В результате четвертой промышленной технологической революции мировая экономика переходит на новые цифровые форматы и каналы информации, конфигурация которых претерпевает значительные модификации вследствие научно-технологических трансформаций и социально-экономических эффектов информатизации и цифровизации. В новом цифровом мире движущей силой являются ценности, создаваемые знаниями, носителями которых выступают трудовые ресурсы (квалифицированные кадры и креативные специалисты), а их готовность выполнять свою работу становится ключевым фактором функционирования любой организации. Происходящие глобализационные процессы, растущая международная конкуренция на мировых рынках обуславливает необходимость высокой эффективности национальных предприятий и белорусской экономики в целом. Ввиду формирования нового технологического уклада происходят изменения социально-трудовых отношений, меняются стимулы и мотивация к труду, и как следствие, возрастает потребность в разработке новых способов мотивации персонала.

Для повышения эффективности управления и производства на всех уровнях народного хозяйства необходимо понимать мотивы и потребности человека, а также правильно использовать стимулы к труду. Мотивация является одним из самых действенных инструментов воздействия на деятельность работника, в том числе и на социально-психологический климат в трудовом коллективе и представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [2].

Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека. Что касается трудовой мотивации, то ее можно характеризовать как процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ.

В современных условиях, трудовые ресурсы рассматриваются как элемент производительных сил, обладающий определенными навыками и умениями, применяемыми

ими в процессе трудовой деятельности, но и как система творческих и индивидуальных характеристик, поэтому внимание все больше уделяется формированию действенной системы мотивации и стимулирования производительного и творческого труда через удовлетворение потребностей.

Современные мотивационные инструменты включают в себя комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые представляет собой систему мотивации трудовых ресурсов организации, целью которой является обеспечение качественного и производительного труда работников, привлечение и удержание наиболее талантливых специалистов, раскрытие личностного потенциала отдельного работника [1].

Материальным стимулом мотивационного процесса является личный финансовый доход, поскольку взаимосвязь между получаемым материальным вознаграждением и достигнутым результатом является мощным стимулом к более производительному труду. Однако многие специалисты считают, что оплату труда нельзя рассматривать в качестве мотивационного инструмента, поскольку это компенсация за труд, т.е. за выполнение работниками своих служебных (трудовых) обязанностей.

Сегодня все больше компаний обращают внимание на инструменты нематериальной мотивации персонала. Чтобы выстроить работающую систему мотивации, необходимо учитывать потребности всех сотрудников коллектива, поскольку у каждого сотрудника есть свои основные потребности, которые зависят от личности и от жизненных обстоятельств на данный момент и постоянно меняются с течением жизни и внешних факторов [3].

К группе нематериальных стимулов относят:

1. карьерные перспективы (движение по карьерной лестнице – это то, что все еще мотивирует людей);
2. развитие личностных качеств, развитие талантов (Talent Management), т.е. выявление ключевых позиций разного уровня и развитие сотрудников, наиболее способных их занять, поддержание самомотивации у сотрудников);
3. возможность признания и одобрения;
4. позитивная рабочая атмосфера.

Таким образом, трудовая мотивация является одним из важнейших факторов продуктивной работы, поскольку формирует основу трудового потенциала работника. Универсальных форм мотивации не существует и только сочетание всех мотивационных инструментов позволит выработать определённый мотивационный механизм использования трудовых ресурсов.

#### **Список использованных источников**

1. Бурмистров А.Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? / А.Н. Бурмистров, Н.В. Газенко // Управление персоналом. – 2002. – № 7. – С. 48-49.
2. Трапицын С.Ю. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
3. [Electronic resource]. – Mode of access: [<https://www.clientbridge.ru/blog/instrumenty-motivatsii/>]. – Date of access: 17.10.2018.