



Рис. 2

Выпуск данной упаковки позволит многократно сократить импорт данной продукции в Республику Беларусь, а также оптимизировать транспортные расходы для медицинских учреждений, так как вес полимерного пакета в десятки раз меньше массы стеклянной упаковки, в которую упаковывают медицинские растворы.

Таким образом, можно отметить, что привлечение инвестиций в проект – непростая задача, которая требует предварительной подготовки. Несмотря на все риски, которые предстают перед инвестором, Беларусь является перспективной страной для инвестирования. В данный момент наблюдается низкая конкуренция среди инвесторов, а это значит, что шанс «собрать сливки» и проинвестировать в лучшие проекты повышается.

#### Литература

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 05.04.2022.
2. Министерство финансов Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://minfin.gov.by/>. – Дата доступа: 05.04.2022.
3. Министерство экономики Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://economy.gov.by/>. – Дата доступа: 05.04.2022.
4. Гомельский областной исполнительный комитет. – Режим доступа: <http://gomel-region.by/>. – Дата доступа: 05.04.2022.

## АКТУАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ И ДЕМОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ

А. С. Гузаревич

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Мало что сравнится по разрушительности последствий для компании с менеджерами, которые угнетают моральный дух сотрудников. Работники с низким моральным духом не показывают требуемых результатов и при любой возможности отвлекаются от своих обязанностей.

Страшнее всего то, насколько распространена эта проблема. По данным исследований фирмы Gallup, 70 % сотрудников считают, что не полностью сосредоточены

на работе. В любой компании знают, насколько важны мотивация и вовлечение сотрудников, но в большинстве организаций менеджерам не удается этого добиться.

А когда им это не удается, страдают и показатели всей компании.

Исследователи из Университета Калифорнии обнаружили, что сотрудники с высоким уровнем мотивации работают на 31 % продуктивнее, продают на 37 % успешнее и в три раза креативнее демотивированных специалистов. Также они были на 87 % менее склонны к увольнению, как оказалось в ходе опроса более 50000 человек.

Исследование показало, что мотивация сотрудника на невероятные 70 % определяется его непосредственным руководителем. Сотрудники увольняются не из-за работы, они увольняются из-за начальства.

*Как сделать все еще хуже*

Прежде чем научиться вдохновлять и мотивировать подопечных на эффективный труд, менеджерам следует узнать, какие вещи необходимо прекратить делать. Ниже приведены несколько правил, от которых нужно как можно скорее избавиться.

**1. Придумывать кучу глупых правил.** В компаниях должны быть определены правила, и от этого никуда не деться, но они не должны походить на недалекие и ленивые попытки создать порядок на месте хаоса. Будь это чрезмерно строгие правила явки на работу или отмена начисления бонусных миль при командировках – даже всего пара лишних правил может свести людей с ума. Если человек чувствует, что за ним везде и всегда следят, он просто найдет другое место работы.

**2. Игнорировать достижения сотрудников.** Легко недооценивать пользу от похвалы, особенно для самых способных сотрудников, которые по своей природе нацелены побеждать. Все любят получать поощрения, и больше всех те, кто работает на износ и целиком отдается работе. Отмечая индивидуальные достижения сотрудников, вы показываете, что вам не все равно. Руководителям необходимо общаться со своими сотрудниками, чтобы понять, что приносит людям удовлетворение (для кого-то это прибавка к зарплате, для других это уважение коллег), а затем хвалить людей за достойно сделанную работу.

**3. Нанимать и продвигать по службе не тех людей.** Лучшие и самые усердные сотрудники хотят работать с себе подобными. Если менеджер не старается принимать на работу только достойные кадры, то людей, которым придется работать с теми, кого он нанимает, это будет сильно беспокоить. Еще хуже, если вы повышаете в должности неправильных людей. Любой человек расстроится, если окажется, что он долгое время работал не покладая рук лишь для того, чтобы уступить повышение человеку, который просто понравился начальнику. Неудивительно, что после такого многие достойные сотрудники увольняются.

**4. Обращаться со всеми одинаково.** Эта тактика подходит для работы со школьниками, однако во взрослом мире все устроено иначе. Используя ко всем сотрудникам одинаковый подход, вы показываете, что нет смысла работать на максимум своих возможностей, потому что в итоге все получают ровно столько же, сколько и самые ленивые из ваших подопечных.

**5. Игнорировать плохие результаты.** Говорят, что уровень игры джаз-группы зависит от мастерства самого худшего музыканта: как хороши бы ни были некоторые члены команды, все равно в итоге все услышат, как играет самый слабый из них. То же самое правило действует и в работе. Когда вы позволяете кому-то работать вполсилы или ошибаться без последствий, это может распространиться на всю команду и даже на лучших ваших сотрудников.

**6. Нарушать свои обещания.** Когда вы обещаете что-то людям, то встаете на тонкую черту: переступите на одну сторону – они будут безгранично счастливы, встанете на другую – они от вас отвернутся. Когда вы выполняете свое обязательство, то вырастаете в глазах своих сотрудников, потому что доказываете, что вы честный человек, и вам можно верить (два очень важных для руководителя качества). Однако если вы нарушите свое слово, то покажете себя лживым, равнодушным и неуважительным. В конце концов, если начальник не считает нужным держать свое слово, то почему это должны делать другие?

**7. Быть безразличным.** Больше половины людей из тех, что меняют работу, делают это из-за плохих отношений с начальством. Самые успешные компании делают так, чтобы их менеджеры умели соблюдать баланс между профессионализмом и человечностью. Такие руководители искренне радуются достижениям сотрудников, сочувствуют тем, кто испытывает проблемы, и относятся к людям критически, даже если делать это трудно. Начальники, которые равнодушны к своим сотрудникам, провоцируют их на увольнение. Невозможно работать восемь часов в день (или больше) бок о бок с тем, кому безразлично все, кроме вашей продуктивности.

*Как сделать лучше*

Теперь, когда вы избавились от вредных привычек, которые мешали людям работать, самое время взять на вооружение следующие семь правил, которые заставят людей любить их работу.

**1. Следовать платиновому правилу.** У Золотого правила (относись к другим так, как хочешь, чтобы относились к тебе) есть один недостаток: оно подразумевает, что все люди хотят одинакового к себе отношения. Однако в реальности людей мотивируют абсолютно разные вещи. Кто-то стремится к публичному признанию, для других быть в центре внимания – мука. Платиновое правило (относись к людям так, как они бы хотели) лишено этого недостатка. Хорошие руководители способны понимать людей и изменять свое поведения и стиль общения в зависимости от этого.

**2. Быть сильным, но не жестким.** Сила – важное качество лидера. Люди предпочитают убедиться, силен ли их руководитель, и в зависимости от этого решают, стоит ли за ним следовать. Люди хотят видеть кураж. Им нужен тот, кто способен принимать смелые решения и действовать во благо команды. Им нужен лидер, который не сломается под тяжестью обстоятельств и продолжит идти. Люди намного чаще будут проявлять свою силу, если их руководитель делает то же самое. Многие руководители ошибочно считают доминирование, полный контроль и подобные вещи проявлениями силы. Они думают, что смогут заслужить преданность подчиненных, полностью их контролируя и принуждая к работе. Силу невозможно показать в отношении своих сотрудников. Сила – это то, что вы проявляете раз за разом в сложных обстоятельствах. Только так люди вам поверят и пойдут за вами.

**3. Помнить, что общение – это обоюдный процесс.** Многие менеджеры считают себя отличными в общении людьми, не понимая, что они все это время общались одни. Некоторые с гордостью называют себя чуткими и отзывчивыми, хотя обычно не стараются выслушать людей и их идеи. Некоторые руководители не обозначают конкретные цели и контекст, в котором люди должны работать, другие не дают обратной связи, заставляя подчиненных гадать, уволят их или повысят.

**4. Быть ролевой моделью, а не проповедником.** Великие лидеры завоевывают доверие и уважение своими действиями, а не словами. Многие лидеры говорят о том, как для них важна честность, но куда меньше управленцев демонстрируют свою честность и открытость каждый день. Призывать людей вести себя определенным

образом и близко не так эффективно, как продемонстрировать это поведение на собственном примере.

**5. Быть прямолинейным.** Хорошие руководители прямо и понятно рассказывают о целях, ожиданиях и планах компании. Если начальник пытается приукрасить или спрятать нелицеприятные факты, чтобы создать благоприятную картину, сотрудники сразу это видят.

**6. Быть скромным.** Мало что вредит мотивации так же сильно, как самовлюбленность босса. Хороший начальник не станет вести себя так, будто он думает, что лучше вас, потому что он так не думает. Вместо того чтобы быть источником самомнения, они видят в своей власти дополнительную ответственность за процветание своих подопечных.

**7. Заботиться о соблюдении баланса работы и личной жизни вашими сотрудниками.** Ничто не истощает хорошего сотрудника так, как переработка. Использовать своих лучших специалистов на полную настолько соблазнительно, что часто руководители попадают в эту ловушку. Люди, которые при высокой продуктивности вынуждены работать сверхурочно, начинают думать, что их наказывают за хорошую работу. Также работа сверхурочно приводит к снижению продуктивности. Недавнее исследование Стэнфордского университета показало, что эффективность труда резко падает, когда рабочая неделя превышает 50 часов, а работать больше 55 часов в неделю вообще неэффективно, потому что продуктивность снижается слишком сильно.

Если вы сможете развить в себе эти навыки и избавиться от демотивирующих привычек, то станете руководителем, которого люди будут помнить всю свою жизнь.

#### Литература

1. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитар. технологии. – 2020. – № 4 (16). – С. 23–31.
2. Радова, А. Е. Современные методы мотивации персонала организаций / А. Е. Радова // Мир педагогики и психологии. – 2021. – № 2 (55). – С. 50–55.
3. Тимакова, К. С. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / К. С. Тимакова, Н. А. Юкина // Актуал. науч. исслед. в соврем. мире. – 2021. – № 1–4 (69). – С. 268–270.

## УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

**Е. А. Морозова**

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель И. В. Ермонина

Цель исследования – изучить существующие системы мотивации работников, которые можно применить на современном предприятии для повышения эффективности его работы. Были использованы следующие методы исследования: анализ научной литературы и интернет-опросов.

Эффективное управление подразумевает максимально полное задействование всех ресурсов, которые находятся в распоряжении организации. На сегодняшний день уже для всех стало ясным, что главный ресурс компании – люди. Успех компании, соответственно, во многом связан с тем, в какой степени работник выполняет