

Список использованных источников

1. Главное управление спорта и туризма Мингорисполкома // [Электронный ресурс] URL: https://minsksport.by/ru/kskminsk_arena (дата обращения: 15.03.2024).
2. Закон Республики Беларусь // О республиканском бюджете URL: https://www.minfin.gov.by/upload/bp/act/zakon_301222_231z.pdf (дата обращения: 12.03.2024).
3. Коммерциализация социально-культурной сферы Республики Беларусь и КНР // [Электронный ресурс] URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/296379/1/242-246.pdf> (дата обращения: 17.03.2024).
4. Муравьева, Н. Я. Формы и виды финансирования в сфере культуры / Н. Я. Муравьева // Культура: управление, экономика, право, 2010. – № 2. – С. 42–44.
5. О Государственной программе «Физическая культура и спорт» постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 янв.2021 г. № 54 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.sportedu.by/wp-content/uploads/2017/11/Gosprogramma-Fizicheskaya-kultura-i-sport-na-2021-2025-gody.pdf> (дата обращения: 21.03.2024).

УДК 658.3:005.96

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ СТРАХОВОЙ КОМПАНИИ

Кулакова М. Ю., нач. фин.-экон. отдела

*Филиал Белгосстраха по Витебской области,
Республика Беларусь*

Реферат. В статье приведено разграничение понятий «мотивация» и «стимулирование»; отражены результаты исследований важности мотивов трудовой деятельности; обозначены основные направления мотивации сотрудников страховой организации для различных категорий работников.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, мотивирующие факторы, специфические особенности.

В настоящее время в научной литературе существует множество различных подходов к определению мотивации и стимулирования труда, однако нет единой и общепринятой формулировки данных терминов, что, в свою очередь, свидетельствует о сложности и неоднозначности решения данного вопроса. Вместе с тем, исследование мотивации позволяет понять причины и поведения работника в трудовом процессе, и на основе этого понимания решать задачи, направленные на построение эффективной концепции мотивации и стимулирования персонала. В целях решения поставленной задачи необходимо рассмотреть понятия «мотивация» и «стимулирование».

В практической деятельности, когда речь идет о заинтересованности работника в высокой результативности труда, чаще всегда термины «мотивация» и «стимулирование» употребляются как синонимы. В то же время, такой подход может привести к некорректному процессу управления персоналом.

Рассмотрим трактовки термина «мотивация», предлагаемые различными учеными. М. Х. Мескон определяет мотивацию как процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организаций [1, с.257]. По мнению Стивена П. Робинза, мотивация – это готовность (желание) человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность [2, с. 6]. П. Форсайт полагает, что мотивация не должна просто удовлетворять людей, она должна «время от времени уделять их». По мнению Виханского О. С., Наумова А. И., под мотивацией понимается совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий [3]. Мескон М. рассматривает мотивацию как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации [4]. Родионова Е. А. полагает, что «мотивация – это создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться. Это процесс сопряжения целей компании и работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих» [5].

Проанализировав приведенные выше точки зрения, можно сделать вывод, что среди ученых распространено определение мотивации через стимулирование и наоборот.

В результате исследования подходов зарубежных и отечественных авторов сделан вывод о том, что мотивацию трудовой деятельности персонала организации необходимо рассматривать как систему комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на сотрудников для достижения целей предприятия.

Каждый человек сочетает в себе все или некоторые мотивационные типы в определенной пропорции, которым присущи свои потребности и ценности. Опираясь на мотивационные типы, по данным анализа можно выделить некоторые черты мотивационного поведения, выступающие индикаторами актуальных потребностей человека в определенный период его жизни.

Отраслевая специфика различных видов деятельности требует адаптации мотивационных механизмов для повышения эффективности труда персонала. На современном этапе методологическая база трудовой мотивации работников страховых организаций недостаточно сформирована и требует комплексного исследования ее теоретических и обоснования прикладных аспектов.

К основным категориям сотрудников страховых организации относятся: руководители; специалисты; штатные страховые агенты (со сдельно-премиальной и повременно-премиальной системой оплаты труда); рабочие.

В процессе исследования работникам (за исключением рабочих) крупнейшей страховой организации Витебской области было предложено оценить мотивирующие факторы их трудовой деятельности с точки зрения их значимости (в опросе приняло участие 186 человек, в том числе руководители 37 чел., специалисты 58 чел., агенты – 91 чел.). Участники опроса ранжировали предложенные критерии по степени важности в качестве стимулов. Сделан вывод, что каждой категории работников присущи свои специфические особенности. Так, для руководителей в работе важен творческий процесс: он должен сам определять методы и способы управления, самостоятельность в принятии решений, кроме того, его достижения в работе должны быть признанными со стороны коллег. В качестве приоритетов у специалистов и агентов – возможность личного, профессионального и карьерного роста, социальные контакты, а также гарантия стабильности.

На основе проведенных исследований автором предлагается разграничение основных направлений мотивации сотрудников страховой организации для различных категорий работников (табл. 1).

Таблица 1 – Основные направления мотивации сотрудников страховой компании

Руководители	Специалисты	Страховые агенты
1) Возможность поставить в зависимость заработную плату от конечных результатов деятельности конкретного сотрудника (например, сумма начисленной страховой премии, достижение доведенного планового (прогнозного) задания, количество заключенных договоров (в то числе новых), финансовый результат, достижение рекомендуемых страховых сумм по отдельным видам страхования и т. п.)		
-	2) Создание более совершенной системы морального стимулирования на основе индивидуального подхода	
3) Возможность выполнения более сложных поручений для реализации потенциала	3) Возможность показывать значимость и необходимость для компании труда сотрудников	
4) Уделять внимание организации труда сотрудников: совершенствование организации рабочих мест, проектирование анализа рационализации трудового процесса, организация обслуживания рабочих мест		
-	5) Создание условий для карьерного роста (как вертикального, так и горизонтального)	
-	-	6) Поддержание стремления сотрудников к контактам, неформальному общению вне рабочее время, тем самым способствовать удовлетворению потребностей в общении
-	7) Обеспечивать возможность для обучения и развития профессиональных навыков и умений, направленных на повышение компетентности	
-	8) Улучшение условий труда	

Источник: составлено автором.

Список использованных источников

1. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; под общ. ред. Л. И.Евченко . – Москва: Индательство «Дело», 2004. – 493 с.
2. Трапицын, С. Ю. Мотивация персонала в современной организации. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с
4. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
5. Родионова, Е. А. Психологические особенности мотивации персонала // Солнце в ладонях. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.suninpalms.ru/article.php?id=95&mode=art>. – Дата доступа: 01.02.2025.

УДК 65.01

ТРЕНДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ДИЗАЙНА

**Усачева Н. А., студ., Курасова А. А., студ.,
Благодатский П. В., к.э.н., Крючкова А. С., доц.**

*Российский университет транспорта,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. Статья посвящена современным трендам организационного дизайна, которые формируют новые подходы к управлению и структуре организаций в условиях быстро меняющейся деловой среды. Рассматриваются ключевые изменения в подходах к организационным структурам, культуре и технологиям, а также влияние цифровизации и гибких методологий на традиционные модели управления. В заключении подчеркивается важность гибкости и инновационного мышления в процессе организационного дизайна, что позволяет компаниям не только выживать, но и процветать в условиях постоянных изменений.

Ключевые слова: тренды организационного дизайна, гибкие методологии, холакратия, сетевые структуры, цифровизация, управление, организационная культура.

Организационный дизайн – это дисциплина, непосредственно связывающая стратегию с практикой управления, определяющая, как организации могут структурировать свои команды и процессы для достижения поставленных целей. Он охватывает такие аспекты, как распределение ролей и ответственности, коммуникационные потоки и взаимодействие между различными подразделениями, а также атмосферу и культуру, в которой все это происходит.

Современный бизнес сталкивается с динамично меняющейся средой, в которой скорость изменений и сложность условий требуют от организаций гибкости и способности к быстрой адаптации. В этой связи организационный дизайн становится не просто инструментом управления, а стратегическим ресурсом, который позволяет компаниям эффективно реагировать на вызовы рынка, улучшать работу своих сотрудников и повышать конкурентоспособность. Правильный организационный дизайн не только способствует оптимизации внутренних процессов, но и создает среду, благоприятную для инноваций и вовлеченности сотрудников. Это означает, что компании, которые игнорируют важность дизайна своей организации, рискуют не только потерять конкурентные преимущества, но и столкнуться с проблемами внутри структуры.

Целями данной статьи являются анализ текущих трендов в области организационного дизайна и их влияние на эффективность организаций. Мы стремимся выявить ключевые изменения и новшества, которые происходят в этой сфере, а также предложить практические рекомендации для организаций, желающих адаптироваться к новым условиям. Таким образом, мы будем рассматривать не только теоретические аспекты, но и конкретные примеры успешного внедрения новых принципов дизайна, чтобы показать, как современные компании могут использовать организационный дизайн в свою пользу и создавать условия для роста и развития.

Текущие тренды в организационном дизайне свидетельствуют о значительных изменениях в подходах к управлению и структуре организаций. Одним из самых заметных