

сферы услуг, повышении квалификации рабочей силы, реформирование системы социального партнерства, позволяющее работникам и нанимателям согласовывать наиболее приемлемые для предприятий условия труда и его оплату.

В курсе экономической истории Беларуси студенты подробно изучают вопросы становления и развития предпринимательской деятельности в последней трети XIX – начале XX в. в промышленности, торговле, финансово-кредитной сфере, специфические условия деятельности бизнеса в период новой экономической политики 1920-х гг. Становление и развитие предпринимательства в суверенной Республике Беларусь представлены в теме «Экономическое развитие Республики Беларусь в 1991–2016 гг.» [2, с. 134–195].

Таким образом, изучение в курсе экономической истории истоков, условий, специфики, результатов предпринимательской деятельности на примере развитых индустриальных стран и Беларуси способствует более глубокому пониманию студентами современного состояния развития и способов ведения бизнеса в разных странах и отвечает концепции «предпринимательского университета».

Источники

1. The London School of Economics and Political Science [Электронный ресурс] // Zse. UK. — Режим доступа: <http://lse.uk/Economic-History>. — Дата доступа: 20.03.2020.

2. Экономическая история зарубежных стран и Беларуси : учеб. пособие для студентов экономических специальностей высших учебных заведений / Д.Н. Черкасов [и др.] ; под ред. Т.И. Повахиной. — Минск : Экоперспектива, 2019.

И.И. Рифицкая, канд. психол. наук, доцент
irina.rifitskaya@mail.ru
БГЭУ (Минск)

<http://edoc.bseu.by/>

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Одной из основных особенностей управления персоналом в наше время является возрастающее значение личности работника. Люди, работающие в современных и организациях, обычно более образованны и амбициозны, чем в прошлом, потому мотивы их трудовой деятельности стали сложнее. Система управления персоналом создается для достижения социальной цели, которая заключается в обеспечении организации кадрами, их эффективном использовании, профессиональном и социальном развитии.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Создавая комплекс мер по мотивации персонала, преследуется цель формирования комплекса условий, побуждающих работника к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Мотивированный сотрудник — тот, у которого горят глаза, который идет на работу как на праздник, постоянно обучается и совершенствуется, получает стабильную и высокую заработную плату, тем самым способствует росту своей компании.

Система мотивации сотрудников в компании — комплекс мероприятий, стимулирующих персонал не только к работе, за которую платят деньги, но и к особой старательности и активному желанию работать именно в этой организации, к получению высоких результатов в своей деятельности, к лояльности по отношению к руководству.

Представления о возможностях мотивации деятельности работников претерпели большие изменения в практике управления. Долгое время считалось, что единственным

и достаточным стимулом для побуждения работника к эффективному труду является материальное вознаграждение. Особое значение в управлении коллективом организации имеют экономические мотивы, которые предполагают такие рычаги воздействия, как заработная плата, инвестиции в образование, условия и характер труда, перспективы карьерного роста и т.д.

При правильном подходе учеба может стать одним из существенных факторов мотивации, что позволит как удерживать длительное время кадры от миграции, так и привлекать новых сотрудников. Параллельно предприятие может полностью решить для себя проблему недостаточной грамотности персонала, квалификации.

Целесообразно в большей мере применять нематериальное стимулирование. Направлениями активизации использования нематериальных факторов для повышения лояльности персонала организаций могут стать: поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; развитие системы управления конфликтами; формирование и развитие организационной культуры; формирование у сотрудников чувства справедливости, построения эффективных систем обратной связи; распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности; внимательное отношение к проблемам сотрудников и формирование у них чувства защищенности; интеграция сотрудников в коллектив; создание «одной команды» путем повышения тесноты положительных эмоциональных связей и формирования положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности.

Необходимо разработать и внедрить в отечественную практику с учетом опыта зарубежных стран специальные программы стимулирования труда работников организации.

<http://edoc.bseu.by/>

*В.В. Саевич, магистрант
БГЭУ (Минск)
saevitch45@yandex.ru*

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФУНДАМЕНТ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ ЕАЭС

Евразийская экономическая интеграция пережила длительный путь становления, прошла несколько этапов от идей евразийской интеграции к учреждению международной организации.

ЕАЭС с участием России, Казахстана и Беларуси начал функционировать 1 января 2015 года. 2 января 2015 г. к договору присоединились Армения и 12 августа 2015 г. — Киргизия [1, с. 38].

Интеграционный процесс в рамках ЕАЭС в настоящий момент является одним из важнейших экономических событий на постсоветском пространстве, и его течение обусловливалось значительными изменениями в экономической конъюнктуре в масштабах целых отраслей.

Ресурсный потенциал и специализация ЕАЭС определяется странами-участницами, входящими в данное объединение. Так, основные промышленные отрасли Российской Федерации: атомная промышленность, газовая добыча, нефтяная и переработка драгоценных камней и металлов, производство вооружения и военной техники, ракетно-космическое производство, самолетостроение; в Республике Беларусь: легкая промышленность, машиностроение, металлургическая промышленность, металлообработка, пищевая, химическая и нефтехимическая; в Республике Казахстан: добыча нефти и нефтепереработка, легкая, пищевая, производство стройматериалов, химическая, цветная и черная металлургия; Республика Армения специализируется на добыче и обработке строительных материалов: базальт, известняк, мрамор, перлит, пемза, производство цемента, туфа, тра-