

Система мотивации труда персонала организации

Матусь И.В.

Научный руководитель к.ист н., доцент Матяс И.Д.
Белорусский национальный технический университет

В каждой организации представлены различные типы людей, и применение теорий и инструментов мотиваций основывается на том, какова корпоративная политика предприятия и какого типа людей больше в данном коллективе. На основании нужд выбранного большинства кадровая служба и администрация организации разрабатывают мотивационную систему труда персонала, которая призвана стимулировать работников именно этой организации.

Стоит отметить, что при разработке системы мотивации персонала необходимо учитывать, в какой стадии экономического цикла находится организация:

1. Для фазы экономического роста наиболее эффективны будут стимулы, связанные с продвижением по карьерной лестнице, а также денежные премирования.

2. В период экономической стабильности правильным будет сконцентрировать внимание на совершенствовании управления, а также на увеличении объема продаж и внедрении творческих идей, повышающих конкурентоспособность.

3. В фазе экономического спада необходимо стимулировать улучшение качества продукции, а также снижение себестоимости продукции за счёт эффективной рекламы.

Как правило, человек всегда в той или иной степени мотивирован своей деятельностью. Базовыми составляющими для достаточной мотивации сотрудника должны быть:

- гарантия сохранения его рабочего места;
- достойная оплата труда, соответствующая её сложности;
- привлечение сотрудников к внесению личного вклада в и развитие организации.

Важно понимать, что труд может быть максимально мотивирован только тогда, когда у работника есть возможность удовлетворить свои

нужды исключительно посредством результативной работы не только в данной организации, но и в любом другом месте.

УДК 331:316.75

Основные проблемы гендерного лидерства

Милош Р.В.

Научный руководитель к. с. н., доцент Кандричина И. Н.

Белорусский национальный технический университет

Появление все большего числа женщин в должностях менеджеров в организациях во второй половине XX начало привлекать внимание исследователей.

Стало укрепляться мнение о том, что женщины, так же, как и мужчины, могут не менее успешно выполнять роль лидера. Возникла необходимость сравнительного исследования лидеров обоего пола.

При этом наиболее часто стали изучаться следующие шесть проблем гендерного лидерства:

1. Факторы, способствующие и, наоборот, не способствующие появлению мужчин и женщин в роли лидеров.

2. Сходства и различия между мужчинами и женщинами и их влияние на так называемый лидерский стиль управления.

3. Выполнение гендерно-лидерских ролей с выявлением и систематизацией факторов, соответственно, позитивно и негативно влияющих на ролевой репертуар лидеров.

4. Лидерство и гендерная структура группы. Гендерная структура группы предъявляет определенные требования к практическим знаниям, навыкам и умениям лидеров, их стилю управления.

5. Мотивация лидерства и карьеры, изучаемая с гендерных позиций.

6. Соотношение между лидером – мужчиной и женщиной – и занимаемой должностью (позицией).

Следует отметить, что традиционные концепции, сложившиеся в психологии, – когнитивизм, бихевиоризм и фрейдизм – также пополнились и продолжают пополняться результатами исследований, в которых учитываются гендерные факторы.