

эти потребности и учитывать их значение в процессе постоянно изменяющейся ситуации в коллективе. Процессуальные теории основное внимание уделяют не потребностям, а процессу поведения людей в момент достижения определенных целей. Рассмотрев современные теории мотивации, нельзя однозначно выделить среди них наиболее эффективную и значимую. Все теории мотивации подчеркивают, что ни один стиль деятельности менеджера или какой-либо подход не являются универсальным, и выбор зависит от индивидуальных достижений работников, конкретной ситуации, менеджера, сущности организации и комплекса использованных методов стимулов мотивации.

Осуществляемый в настоящее время в Республике Беларусь переход от административно-командных методов управления к рыночной экономике, построенной на многообразии форм собственности, предполагает необходимость переосмысления методов мотивации вообще, и в частности, связанных с сущностью и содержанием оплаты труда. Разработка оптимальных соотношений в оплате труда различной сложности является наиболее важным моментом в системе дифференциации заработной платы. Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов (премирования и поощрение). При внедрении систем материального и морального стимулирования следует обязательно учитывать следующие важнейшие принципы: дифференциация стимулирования и ответственности в зависимости от результатов работы; обязательность поощрения за положительные результаты работы; максимум поощрения за основные обязанности; непосредственность стимулирования и ответственность; гласность и открытость.

Для белорусской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно обеспечить высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников гуманизируя труд.

В Республике Беларусь механизм мотивации работников к эффективному труду нуждается в совершенствовании. Эффективное поведение человека в процессе его трудовой деятельности возможно при наличии трех видов заинтересованности: материальной, моральной и заинтересованности в трудовой деятельности, обеспечивающей разностороннее развитие способностей и склонностей человека, т.е. позволяющей реализовать потенциальные возможности работника.

РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ КАК ОСНОВНОЙ МЕТОД СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ

Л.А. Галимова

Научный руководитель – к.ф.н., доцент *Е.Л. Крачковская*
Белорусский национальный технический университет

В период перехода к рыночным методам ведения производственно-хозяйственной деятельности предприятий актуальна проблема внедрения современного субъекта хозяйствования, обеспечивающего действительные внутренние стимулы для развития и побуждения работать на потребителя, экономить ресурсы в силу их ограниченности, широко применять достижения науки и техники, увязывать интересы предприятия с интересами развивающегося информационного пространства. Все это невозможно без коренного реформирования, перехода к совершенным, рациональным организационным структурам управления предприятия.

Представленный доклад является самостоятельным исследованием, выполненным на актуальную тему, ибо именно сегодня ориентация на усиление экономических методов управления по-новому ставит проблему построения и совершенствования организационных структур управления. Они должны создавать возможность для повышения производительности управленческого труда, исключая потери рабочего времени при подготовке, оформлении,

принятии и реализации управленческих решений по всем функциям управления: планированию, организации, координации, регулированию, контролю, анализу – на основе нетрадиционных подходов к формированию субъекта управления (аппарата) и объекта управления (само предприятие, его филиалы).

Последние десятилетия, ознаменовавшиеся стремительными переменами в технологии, возрастающей сложностью и наукоемкостью производства, его глобализацией и распространением современных информационных технологий, дали новый мощный толчок теоретическим обобщениям и прикладным научным исследованиям в управлении, в том числе к изучению организационных структур управления.

"Структура управления организацией", или "организационная структура управления" (ОСУ) - одно из ключевых понятий теории управления, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий. В рамках этой структуры протекает весь управленческий процесс (движение потоков информации, принятие управленческих решений), в котором участвуют менеджеры всех уровней, категорий и профессиональной специализации. Структуру можно сравнить с каркасом здания управленческой системы, построенным для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно.

Автор ставит перед собой задачу раскрыть сущность организационных структур управления; рассмотреть их типы и виды, методы совершенствования; охарактеризовать существующую организационную структура управления ОАО «Новогрудский маслodelьный комбинат»; разработать конкретные направления ее совершенствования; и предлагает считать реструктуризацию наиболее эффективным и приемлемым методом совершенствования организационной структуры управления комбината.

МЕХАНИЗМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

В.В. Стельмахов

Научный руководитель – д.п.н., профессор ***С.В. Решетников***
Республиканский институт высшей школы БГУ

Выработка организационного механизма построения демократического правового государства требует создания адекватной системы центральных и региональных органов государственной власти и соответствующей ей целостной системы государственной службы, обеспечивающей реализацию определённых функций. Программа реализации региональной кадровой политики в переходный период предполагает создание в структуре органов власти и управления центральной несущей конструкции (иерархии субъектов), формирующих, координирующих и контролирующих кадровую деятельность на республиканском и региональном уровнях.

На региональном уровне целесообразно определить статус всех субъектов кадровой деятельности, их задачи и функции, возложить на них обязанности по прогнозированию и планированию потребности в кадрах, организации на уровне современных требований работы по формированию, использованию и профессиональному росту всех работников, их учёту и анализу качественного состава. Кроме этого, необходимо провести кардинальную перестройку системы профессиональной идентификации кадров, включая профотбор, профадаптацию, профкоррекцию, профессиональную подготовку, установление чёткого порядка должностных назначений и служебного роста, что обеспечит становление системы профессионального движения кадров всех уровней.

Организационное обеспечение реализации региональной кадровой политики немыслимо без использования современных отечественных и зарубежных методик в работе с кадрами, включая: технологии установления соответствия работников характеру исполнения должностных обязанностей, оценки эффективности их труда, профессиональных, деловых и личностных качеств персонала; регулярное проведение кадровых мониторингов в целях выявления побудительных и сдерживающих факторов служебного продвижения работников