

Совершенствование информационных технологий, автоматизация складского процесса увеличивают гибкость, давая возможность складским операторам быстрее реагировать на изменения и оценивать результаты деятельности в самых разных условиях.

УДК 388.45

## **ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Студентка гр.13308114 Терешёнок К.Д.

Ст. преп. Третьякова Е.С.

Белорусский национальный технический университет

В широком смысле слова руководитель организации – это человек, руководящий коллективом в рамках данной ему власти, использующий творческие подходы и методы управления. Руководитель - это не должность, а психология, образ жизни и образ мысли.

У людей, занимающихся психологией управления возникают противоречия и разногласия по поводу определения профессионально важных качеств современного руководителя, благодаря которым работа всего коллектива становится эффективной. Существует множество подходов к определению профессионально важных качеств личности руководителя, такие как: профессиограмма В. М. Шепеля, Л. В.Фаткина, эмпирические исследования Кричевского и т.д.

Профессиограмма В.М. Шепеля состоит из трех блоков качеств руководителя. К общим качествам отнесены: 1) незаурядный интеллект; 2) фундаментальные знания; 3) достаточный опыт управления персоналом. Л.В. Фаткин сформулировал пять специфических факторов, объединяющих ряд дифференциальных качеств. К ним относятся: 1) адаптационная мобильность; 2) эмоциональное и деловое лидерство; 3) контактность; 4) стрессоустойчивость.

В ходе многочисленных исследований было выявлено, что у руководителей разных рангов есть ряд совпадающих характеристик, которые помогают сформулировать основные качества современного руководителя, такие как: 1) незаурядный интеллект (он должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности); 2) инициатива и деловая активность (предполагает наличие мотива к действию, самостоятельность и находчивость); 3) уверенность в себе (связанная с высокой самооценкой компетентности и высоким уровнем притязаний); 4) «фактор геликоптера» (способность подниматься над частностями и воспринимать ситуацию в более широком контексте).

Современный руководитель должен обладать большим комплексом способностей и умений: уметь быстро принимать обоснованные решения,

самостоятельно мыслить, генерировать несколько вариантов решения одной проблемы, ясно ставить задачи своим подчиненным, нести ответственность за последствия принятых решений, справедливо вести себя по отношению к подчиненным, сотрудничать. Руководитель также должен уметь легко менять стили управления, быть стрессоустойчивым, в меру эмпатичной личностью.

УДК 331.101.3:65-01(477)

## **ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ**

Студентка группы 11306112 Скребец Н.И.

Ст. преп. Минько М.В.

Белорусский национальный технический университет

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. Для Беларуси проблема мотивации - актуальная задача, которая стоит на повестке дня у большинства организаций.

Любая развивающаяся организация разрабатывает собственную мотивационную систему. Однако многие руководители при этом сталкиваются с рядом проблем, основными среди которых являются: 1) отсутствие моментального и всеобщего позитивного отклика на проводимые мероприятия; 2) отсутствие немедленных улучшений производственных показателей; 3) улучшение системы мотивации не должно сводиться к внедрению одного-двух новшеств. Реализовывать такую программу можно поэтапно, но разработать ее надо всю целиком, понимая, что, во-первых, придется перейти к другой философии отношения к людям; во-вторых, не бывает бесплатной системы мотивации, такими могут быть только некоторые ее компоненты, не работающие сами по себе; 4) идеальной системы мотивации не существует. Поэтому любую систему мотивации можно и нужно постоянно дорабатывать и видоизменять.

Для решения этих проблем руководству необходимо учитывать наиболее общие ориентиры при формировании мотивационно-стимулирующих условий по отношению к работнику: 1) поощрение самоопределения работника; 2) направленность системы мотивации должна соответствовать стратегии кадрового управления, а стратегия кадрового управления должна вписываться в общую стратегию деятельности организации; 3) система мотивации должна учитывать