

УДК 159

## **СТРЕСС В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА**

Мельник М.Л., студентка 2-го курса  
Научный руководитель Богданович Е.Г., канд. ист. наук, доцент  
кафедры «Менеджмент»

Белорусский национальный технический университет  
Минск, Беларусь

Профессиональный стресс — это напряженное состояние работника, возникающее при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью.

Существуют следующие виды факторов профессионального стресса: связанные с трудовой деятельностью (перегрузки или недогрузки работой, дефицит времени, необходимость самостоятельного принятия решения); связанные с взаимоотношениями на работе (взаимоотношения с подчиненными, трудности в делегировании полномочий); связанные с деловой карьерой (статус несоответствия, профессиональная «неуспешность», отсутствие гарантированной работы).

Различия в выраженности стрессовых факторов обусловлены содержанием деятельности и характером задач, решаемых менеджерами различного ранга. Менеджеры среднего звена чаще, чем высшего, связывают возникновение стресса с потребностью выполнения работы в ограниченные сроки, общением с конфликтными людьми. Они в большей степени ощущают неудовлетворенность моральным и материальным вознаграждением, т.е. в их деятельности ярче выражены субъективные причины возникновения стресса.

Психологический стрессор всегда состоит из двух частей: 1) ситуации, вызывающей стресс; 2) отношения человека к этой ситуации.

Конечно, если есть такая возможность, лучше избавиться от ситуации, вызывающей стресс. Но это далеко не всегда возможно. В таких случаях наилучшим вариантом является изменение отношения к проблеме. Большую помощь в этом могут оказать техники рационально-эмотивной (когнитивной) психотерапии.

УДК 331.101.38

## **ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ**

Мещерякова И.А., аспирантка

Научный руководитель Давыденко Л.Н., д-р экон. наук,  
профессор кафедры «Международный туризм»

Белорусский государственный университет  
Минск, Беларусь

Основным подходом в системе мотивации должны быть: 60-70 % зарплаты сотрудника-это фиксированная часть, 30-40% бонусная (мотивационная) часть. Под бонусной частью в данном контексте понимаются все виды премий, установленные системой мотивации.

Существуют специальные исследования аудиторских или консалтинговых компаний коридоров рынка зарплаты: зеленый коридор («типичная зарплата» на рынке соответствующая стандартной квалификации сотрудника); желтый коридор - величина, соответствующая уровню оплаты труда ключевых сотрудников; красный коридор - величина заработной платы, устанавливаемая сотрудникам высокой квалификации.[3,с.328]

Применив уровень зарплат в разрезе должностей в банке по сравнению с рынком, необходимо определиться, имеет ли смысл повышать уровень зарплаты тем сотрудникам, которые находятся в зеленом коридоре и ниже до уровня красного коридора и выше. Если да, то имеет смысл повышать не фиксированную, а бонусную, т.е. предложить условия, при которых банк поделится прибылью с сотрудником, соответственно приложенным им усилиям.[2,с.224]

Особое внимание стоит уделить системе долгосрочного поощрения. Данная система фокусируется на эффективности деятельности,