

УДК 65.015(075.8)

## **Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом**

Коржуева О.А.

Научный руководитель ст. преподаватель Унукович И.В.

Белорусский национальный технический университет

Мотивация – это процесс создания стимулов для достижения поставленных целей. В процессе мотивации участвуют потребности и мотивы. Потребности – это внутреннее побуждение к действию.

Процесс мотивации завершается выработкой мотива, помимо потребностей в этом процессе участвуют также и ценностные ориентации, убеждения и взгляды. Это скрытый процесс, он не наблюдаем и его нельзя определить эмпирическим путем.

Задачи мотивации труда персонала:

1. Повышение эффективности управления
2. Контроль кадровых издержек
3. Сохранение сотрудников и обеспечение их лояльности
4. Привлечение персонала в организацию
5. Повышение производительности труда

Задача любого руководителя – организовать процесс работы так, чтобы люди трудились эффективно.

Продуктивность и климат взаимоотношений на предприятии напрямую зависят от того, насколько сотрудники согласны со своим положением на фирме и существующей системой мотивации и поощрения. Что в свою очередь, влияет на снижение жесткой формализации внутрифирменных отношений, направленной на их преобразование в контексте объективной действительности в условиях действующего предприятия.

Можно видеть только конечный результат мотивации – поведение человека.

От эффективной мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятия. На основании определенных фактов и поставленных задач можно утверждать, что управление мотивацией к труду – ключевой фактор в системе управления персоналом

организации, т.к. есть прямая зависимость между мотивацией сотрудника и эффективностью его труда.

УДК 159.9

## **Стратегия поведения в конфликтных ситуациях**

Красногир М.А.

Научный руководитель к.п.н., доцент Володько О.М.  
Белорусский национальный технический университет

В ходе как делового, так и личного общения люди нередко выходят за рамки уважительных, конструктивных отношений, которые могут перерасти не только в спор, но и в конфликт. Conflictus в переводе с латыни означает столкновение противоположных взглядов, сторон, мнений, сил. Наука, изучающая проблемы конфликтов, называется конфликтологией. Она оперирует такими понятиями, как инцидент, конфликтная ситуация, конфликтогены. Конфликтология рассматривает теории, причины и типы конфликтов, институты их разрешения.

Для сохранения имиджа менеджеру нежелательно оказаться стороной конфликта ни лично, ни в группе. Однако обстоятельства могут сложиться так, что избежать конфликта не удалось. Для менеджера важно, как он поведёт себя в конфликте. Конфликтология определяет пять различных методов поведения в конфликтной ситуации: избегание, уступка, противоборство, компромисс, сотрудничество, блокирование, третейский суд, поощрение, требование. С точки зрения имиджа конфликтная ситуация опасна тем, что можно «потерять лицо».

Конфликтная ситуация – это накопившиеся противоречия, содержащие причину конфликта. Главную провоцирующую роль в возникновении конфликтной ситуации играют конфликтогены (слова, действия или бездействия). Неправильная реакция на конфликтоген приводит к эскалации конфликта. Конфликт-менеджмент – это управление конфликтными ситуациями.

Современный конфликт-менеджмент включает в себя четыре основные функции: предотвращение, подавление, отсрочка и разрешение. Основой указанных методик являются правила разрешения конфликтов. Конструктивное поведение предоставляет неограниченные возможности в