



Рисунок 1. – Система хронометража

Следует определить дела, которые не принесут пользы в будущем. Этот список довольно обширен и включает такие ненужные действия как: просмотр телевизора, просиживание в социальных сетях, пустые разговоры с друзьями, вредные привычки. От этих дел следует отказаться.

В планировании времени необходимо никогда не выполнять несколько дел одновременно, иначе ни одно из них не будет доведено до конца с нужным качеством. Основной секрет управления временем заключается в сосредоточенности и целенаправленности. Начинать надо с решения самых главных, срочных задач и делать все последовательно, то есть что-то одно в определенный период времени. Бросая дело и возвращаясь к нему снова и снова, снижается эффективность в 5 раз. Переходить к новому заданию необходимо после полного выполнения старого. При этом на рабочем месте всегда должен быть порядок. Хаос на столе приводит к тому, что на поиски нужной вещи уходит много времени, которое можно было бы использовать с пользой для самого себя [3].

Использование времени правильно помогает достичь молодым людям своих целей, избавиться от эмоциональной нагрузки или депрессии, научиться отдыхать с пользой. Тайм-менеджмент учит эффективно управлять своей жизнью, наслаждаться каждым моментом, находить время для саморазвития.

Использованная литература:

1. Вайсман, А. Стратегия маркетинга: 10 шагов к успеху; Стратегия менеджмента: 5 факторов успеха/ Пер с нем. – М.: АО «Интерэксперт». – Экономика. – 1995. – 344 с
2. Гусева, Е.П. Менеджмент: учебно-методический комплекс / Е.П. Гусева. – М.: ЕАОИ. 2008. – 416 с.
3. Менеджмент организации: теория и практика: учебное пособие / Л.И. Авдеев, О.К. Казакова, Т.Я. Лошкина и др. – Донецк: ДонНУ, 2002. – 271 с

СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

*Хачатрян С.В., студентка 4 курса специальности «Экономика предприятия»
Национального фармацевтического университета*

Актуальность изучения данной темы определяется тем, что мотивация и стимулирование персонала в значительной степени определяет как непосредственно успех деятельности организации, так и развитие экономики в стране, уровень благосостояния людей, что предопределяет актуальность и важность проблем мотивации персонала.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями и возникающими на их основе мотивами. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. Потребность - это состояние нужды человека в предметах, объектах, условиях, без которых жизнедеятельность невозможна либо ощущается таковой. Потребности - источник активности человека.

В настоящее время существует достаточно большое количество разных теорий мотивации, пытающихся дать объяснение этому явлению. В современных исследованиях выделяются: 1)

теории содержания мотивации (теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория FRG К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлелланда, теория двух факторов Герцберга и др.) и 2) процессуальные теории мотивации (теория ожидания К. Левина, предпочтения и ожидания В. Врума, теория подкрепления Б.Ф. Скиннера, теория справедливости Портера-Лоулера (авторы теории - Л. Портер и Э. Лоулер), модель выбора риска Д. Аткинсона, теория «Х» и «У» Дугласа Макгрегора и др.). Первые основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и в то же время практически не уделяют внимания самому процессу мотивации. Вторые посвящены процессу мотивации, описанию и предсказанию результатов мотивационного процесса, но не касаются содержания мотивов.

В исследованиях отечественных ученых (А.Н. Леонтьева, А.Г. Ядо-ва, А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, Л.С. Бляхмана, Н.Ф. Наумовой, И.Ф. Беловой и др.) рассматриваются потребности, процесс формирования и функционирования мотивации, выделяются смыслообразующие мотивы трудовой деятельности.

Цель исследования: реализация целей предприятия, таких как повышение производительности, снижение себестоимости продукции или услуг, интенсификация сбыта или производства. Для их достижения требуется согласование интересов компании и сотрудников, являющихся ее основным ресурсом. Работникам, прежде всего, необходимо признание результатов труда, причем не только в материальном выражении. Кроме того, для них значима возможность денежных накоплений, стабильность и рост вознаграждения, хорошие условия труда, получение социальных льгот. Для организации приоритетом является возможность привлекать и сохранять компетентных специалистов, повышать производительность работы, избегать внутренних конфликтов и социальной напряженности.

Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена - издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия. Мотивы труда формируются, если:

- для получения этих благ необходимы личные трудовые усилия работника;
- в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека;
- трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение искомого блага не требует особых усилий либо это благо очень трудно получить, то есть требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том, и в другом случае работник пассивен. При частом повторении таких ситуаций появляется так называемый феномен выученной беспомощности, исключающий трудовую активность.

Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага. Если же критерием в распределительных отношениях служат статусные различия (должность, квалификационные разряды, степени, звания и т.п.), стаж работы, принадлежность к определенной социальной группе (ветеран, инвалид, участник войны, мать-одиночка и др.), то формируются мотивы служебного продвижения, получения разряда, степени или звания, закрепления за рабочим местом и т.д., которые не обязательно предполагают трудовую активность работника, так как могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Существует такое понятие, как сила мотива, которая определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в том или ином благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник.

Особенностью мотивов труда является их направленность на себя и на других, обусловленная товарным производством. Продукт труда, став товаром, в качестве потребительной стоимости удовлетворяет потребности не самого работника, а других людей.

Рыночная экономика через механизм конкуренции гармонизирует мотивы «для себя» и «для других». Плановая экономика в условиях командно-административной системы приводит к рассогласованию этих мотивов, так как в ней работник отдает обществу существенно больше, чем получает за свой труд. Реакцией на это является снижение качества труда, ухудшение потребительских свойств продукции.

Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему. Это мотивы содержательности труда: да, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности, мотивы получения материальных благ, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы.

Очевидно, что, чем большее число разнообразных потребностей реализует человек посредством труда, чем разнообразнее доступные для него блага, а также чем меньшую цену по сравнению с другими видами деятельности ему приходится платить, тем важнее роль труда в его жизни, тем выше его трудовая активность. Из сказанного следует, что стимулами могут быть любые блага, удовлетворяющие

значимые потребности человека, если их получение предполагает трудовую деятельность. Другими словами, благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда.

Понятия «мотив труда» и «стимул труда» имеют свою специфику. Понятие «мотив» относится к внутренним побуждениям личности к той или иной деятельности или предмету. Понятие же «стимул» имеет отношение к внешним по отношению к человеку факторам, побуждающим его на деятельность. В одном случае речь идет о работнике, стремящемся получить благо посредством трудовой деятельности (мотив), в другом - об органе управления, обладающем набором благ, необходимых работнику, и предоставляющем их ему при условии эффективной трудовой деятельности (стимул).

Стимулирование труда предполагает создание условий (хозяйственного механизма), при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда.

Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определенную базу - нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования еще нет места. Здесь сфера контролируемой деятельности, где работают мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований. Таких наказаний, связанных с потерей материальных благ, может быть, как минимум, два: частичная выплата обусловленного вознаграждения либо разрыв трудовых отношений.

Работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина всегда несет в себе элементы принуждения, ограничивая свободу выбора вариантов поведения. Однако грань между контролируемым и мотивированным поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним как к собственным нормам поведения.

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но ни в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования - не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) то, что обусловлено трудовыми отношениями.

Мотивация труда формируется еще до начала профессиональной Трудовой деятельности, в процессе социализации индивидуума путем усвоения им ценностей и норм

трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы.

Вывод: Человек осуществляет определенные действия в соответствии с давлением на него совокупности внутренних и внешних по отношению к нему сил. Как правило, управление мотивацией персонала возлагается на службу персонала и является частью функций по управлению персоналом. В системе менеджмента качества управление мотивацией персонала четко связано с целями в области качества и является инструментом для вовлечения персонала в работу. Поэтому, для эффективного применения этого инструмента, необходимо, чтобы в разработке мероприятий по мотивации принимали участие не только сотрудники службы персонала, но и высшее руководство организации и специалисты службы качества.

Список литературы

1. Бирюк А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе // Бизнес без проблем - Персонал. - 2002. - № 5.
2. Божович Л.И. Избранные психологические труды: Проблемы формирования личности / Под ред. Д.И. Фельдштейна. - М.: Межд. Пед академия, 1995.
3. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции "Управление предприятием: система мотивации персонала") // Персонал-МИКС. - 2002. - № 2.
4. Брентано Л. Опыт теории потребностей. - Казань, 1921.
5. Верт Н. История России. 1900-1991 г. - М., 2000.
6. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий. - М.: Финансы и статистика, 1998.
7. Дафт Р. Менеджмент. - СПб.: Питер, 2002.
8. Заславский И. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики. // Эксперт. - 1997. - № 10.
9. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2002.
10. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. - М., 1988.
11. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999.

РАССМОТРЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО ПОЛЯ

*Федотова И.В., к.э.н., доцент кафедры менеджмента Харьковского национального
автомобильно-дорожного университета*

*Букарев Д.В., студент 5 курса специальности «Менеджмент организации»
Харьковского национального автомобильно-дорожного университета*

Корпоративная культура - это своеобразный механизм организации, который определяет нормы поведения, традиции, внутренний распорядок, набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшийся за время жизни организации и имеет тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации.

Культура придает смысл многим поступкам и действиям человека. Поэтому менять что-либо в жизни людей можно, лишь учитывая это значительное явление. Культура формируется не одним месяцем, а годами и десятилетиями, поэтому она инерционна и консервативна. И многие нововведения не приживаются только потому, что противоречат усвоенным людьми культурным нормам, ценностям, правилам поведения [2, С. 56].

Приобретая индивидуальный и личный опыт, работники формируют, сохраняют и изменяют свои смысловые системы, в которых отражены их отношения к различным явлениям — миссии организации, планированию, прогнозированию, мотивационной политике, производительности, качеству труда. Такие системы редко полностью совпадают с