

статистическими характеристиками.

Библиографический список

1. Рыжиков Ю.И. Теория очередей и управление запасами. – СПб: Питер, 2008., 384 с.
2. Джонсон Дэвид, Вуд Дональд Ф., Вордлоу Дэниел Л., Мерфи-мл. Поль Р. Современная логистика, 7-е издание: Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2002.

РЫЖКОВА М.А., студ. гр. ЭГП-08

Науч. руков.: Лысяков В.Ф., к.т.н., доц.,

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Эффективная работа предприятия обеспечивается интенсивной, квалифицированной работой всего персонала от руководителя до рабочего. Поэтому стимулирование и мотивация труда персонала в достижении целей организации играют существенную роль.

Актуальность. В последние годы возросло внимание ученых и практиков к решению проблем мотивации и стимулирования труда персонала. Научных исследований, посвященных рассмотрению вопросов стимулирования и мотивации персонала достаточно, но, к сожалению, во многих источниках материал дублируется, а отдельные существенные вопросы этой проблемы все еще не решены.

Цель исследования. Анализ актуальных аспектов усиления стимулирования и мотивации персонала.

Основная часть. Мотивирование и стимулирование дополняют друг друга, однако в практической деятельности эти методы управления противоположны. Стимулирование должно соответствовать потребностям, интересам и способностям работника, то есть, его механизм стимулирования должен быть адекватен механизму мотивации работника.

Стимулирование труда продуктивным будет в том случае, если работодатель умеет достигать и придерживаться того уровня работы, за который платит. Смысл стимулирования — не побудить человека работать, а заинтересовать его делать свою работу еще лучше. Стимулирование персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса стимулирования — получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых

ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия [1, с.178].

Деньги являются достаточно сильным средством мотивации только в том случае, если работник считает оплату своего труда справедливой и видит связь между результатами своей работы и оплатой труда.

Несмотря на очевидные преимущества увязывания оплаты с эффективностью работы, многие организации не пытаются использовать дополнительную оплату как мотивирующий фактор. В ряде случаев бывает достаточно сложно точно оценить эффективность отдельных работников, особенно когда результат не поддается такой прямой оценке, как в производстве и торговле. Кроме того, если руководители не могут выявить четкие различия в уровне эффективности труда работников, то они предпочитают работу всех работников, выполняющих сходные задания, оплачивать одинаково, чтобы избежать проблем с дифференцированной оплатой. Реальным основанием для определения размера оплаты часто является статус или положение работника в структуре организации, а также место данной работы в организационной иерархии, когда каждая должностная позиция имеет свой фиксированный уровень оплаты, независимо от качества или количества выполненной работы и ее значения для успеха всей организации [2, с.46].

Стимулирование и мотивацию персонала необходимо постоянно совершенствовать и улучшать. Для этого нужно знать в каком направлении двигаться, какие изменения и в какой области системы стимулирования проводить и т.п. Это возможно только после проведения оценки уже действующей на предприятии системы стимулирования труда. Как таковых специальных методов оценки системы стимулирования труда не существует. Но, как уже было сказано, система стимулирования является составной частью системы управления персоналом на предприятии, поэтому методы оценки системы управления персоналом можно применять и для оценки системы стимулирования труда. Методы оценки представлены в таблице [3, с.316].

Таблица 1

Классификация методов оценки стимулирования

Методы обследования	- интервьюирование - анкетирование
Методы обоснования	- метод сравнений - метод оценки экономической эффективности системы премирования
Метод анализа	- системный анализ - функционально-стоимостной анализ - экспертно-аналитический метод - оценка качественного состава кадров

Предложены различные способы осуществления воздействия на работника. Родоначальниками стимулирования были бихевиористы (происходит от английского слова behavior, которое на русский язык переводится как «поведение», это направление науки, изучающее активность, поведение индивидуума). Они провозгласили формулу: стимул-результат.

Под стимулом здесь понимался внешний побудитель, который поступает в «черный ящик» (так бихевиористы называли сознание человека). А реакцией называлось любое действие, которое вызывалось стимулом. С точки зрения этого подхода, управлять человеком можно только в том случае, если мы установили четкую связь между нашими стимулами и нужными нам реакциями на него, а затем станем повторять эти стимулирующие воздействия. Если мы хотим стимулировать персонал или даже конкретного человека, мы должны отобрать те его поведенческие проявления, которые нам необходимы, подобрать под них подходящие стимулы и начать их применять [2, с.46].

Другим подходом является рассмотрение мотивации как способа воздействия руководителя на работника. В его основе лежит понятие мотива — внутреннего побудителя активности человека. Когда человек совершает те или иные действия, к их возникновению приводит мотив. Один и тот же мотив может приводить к различным действиям, а одно и то же действие в разных ситуациях может иметь разные мотивы. То есть, применяя мотивирующее воздействие, мы можем устанавливать связку между стимулами и мотивами работника, а тем самым снова возвращаемся к стимулированию?

В отличие от жесткой, прямой и однозначной связки стимул-результат, связка стимул-мотив-результат, является гораздо более гибкой, опосредованной многозначной. Актуализация того или иного мотива связана с созданием условий для его проявления. Эта особенность мотива наиболее полезна в том случае, если от работника требуется поведение, которое вообще не представлено в его поведенческом репертуаре. Связь этой реакции с одним из наиболее актуальных мотивов, управляющих поведением работника, или формирование нового мотива может способствовать ее появлению [2, с. 47].

Выводы. Система стимулирования должна быть дополнена системой мотивирования. При этом основой системы стимулирования являются наиболее типичные способы побуждения к более производительному труду большинства работников. Основой системы усиления мотивирования должно стать обучение линейных руководителей методам определения мотивов работников, способам подбора для них адекватных приемов мотивирования и правильному их применению.

Библиографический список

1. Абрютин, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / М.С. Абрютин, А.В. Грачев. - М: Финансы и статистика, 2000. - 254 с.
2. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования. // «Кадровый вестник», №7, 2002.
3. Тищенко, А.Г. Современные технологии управления / А.Г. Тищенко. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2003. - 365 с.

ДОЦЕНКО Н.С., ст.гр. ЭПМ-11м

Науч.руков.: Амельницкая Е.В., к.э.н., доц.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Изучена категория «социальное развитие предприятия» во взаимосвязи и взаимозависимости с категорией «экономическое развитие», определены два подхода к рассмотрению социального развития предприятия.

Актуальность. На современном этапе развития предприятий всё большее внимание уделяется вопросам социального развития. Как в зарубежной, так и в отечественной литературе понятие «экономическое развитие» рассматривают в тесной взаимосвязи с «социальным развитием», и «социальное развитие» выходит на передний план.

Цель исследования. Анализ «социального» и «экономического» развития предприятия и обоснование необходимости использования такого понятия, как «социально-экономическое развитие».

Основная часть. Проблемы развития предприятий занимались много учёных, в числе которых Й. Шумпетер [1], В.А.Горемыкин [2], Р. Харрод [3], О.В.Козлова [4], Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. [5] и другие. Экономическое развитие рассматривается как процесс, который включает в себя большие изменения в технической, экономической, социальной и политической сферах, а также целеустремлённое движение, которое обеспечивает повышение эффективности производства при выпуске продукции в необходимом количестве, ассортименте и качестве. Социальное развитие можно рассматривать в широком и в узком смысле