

ЛИТЕРАТУРА

1. Куприянова Людмила Михайловна Качество продукции: проблемы и решения // Мир новой экономики. 2015. №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-produktsii-problemy-i-resheniya>. - Дата доступа: 22.03.2019.
2. Козловский Владимир Николаевич, Антипов Дмитрий Вячеславович, Панюков Дмитрий Иванович Информационный комплекс и система определения ключевых проблем качества автомобилей // Электротехнические и информационные комплексы и системы. 2015. №4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnyy-kompleks-i-sistema-opredeleniya-klyuchevykh-problem-kachestva-avtomobiley>. - Дата доступа: 22.03.2019.
3. Пути повышения надежности и долговечности автомобилей и их агрегатов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s1307t4.html>. - Дата доступа: 22.03.2019.
4. Агапцов, С.А, Мордвинцев, А.И., Фомин, П.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия Текст. / С.А. Агапцов [и др.]. М. 2004. - 385 с.
5. Андреев, В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях Текст. / В.В. Андреев // Управление персоналом. 1998. - № 10. - С. 6-12.
6. Официальный сайт СП «Бел Джи» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belgee.by/>. – Дата доступа: 22.03.2019.

УДК 658.14

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ ИТ-СФЕРЫ

*Е.А. Новицкая, студентка группы 10503416 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – В нынешнем менеджменте все наибольшую значимость обретают мотивационные нюансы. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов. Главная задача процесса мотивировки -приобретение наибольшей эффективности от персонала. Значимость рассматриваемой проблемы объясняется переходом к общественно ориентируемому рынку и подразумевает необходимость формирования адекватного механизма мотивации труда.

Resume – In the current management, motivational nuances take on the greatest significance. Personnel motivation is the primary means of ensuring optimal use of resources. The main task of the motivation process is the acquisition of the greatest efficiency from the staff. The significance of the problem under consideration is explained by the transition to a socially oriented market and implies the need to form an adequate labor motivation mechanism.

Введение. Мотивация – это процесс побуждения себя и иных к работе для достижения личных целей или же целей организации. Мотивация необходима как для руководителей, так и для подчиненных, чтобы они достигали результата, нужного организации. Любой управленец озадачивается этим в момент, как правило, когда идет, снижение результативности и эффективности работы его коллектива. Результаты труда в ИТ-сфере, его качество, в большей степени, чем в других сферах экономики, зависят от сознательности сотрудников, их внутреннего желания эффективно работать, создавать столь важную для информационного общества продукцию. Успешная реализация программ иного проекта возможна только при максимальных отдачах от каждого члена проектной команды, его высокой мотивированности. Отсутствие адекватной системы мотивации приводит к демотивированию ИТ-персонала и снижению эффективности его деятельности. Мотивируя человека, компания помогает ему поднять его жизненный вектор, дает ему те ресурсы, которые ему необходимы. В идеале каждый человек держит внутри себя баланс мотивированности, который толкает человека к достижению результата. При этом мотивация деньгами далеко не всегда является единственным главным мотивом, особенно тогда, когда вид деятельности является высокооплачиваемым. То есть работники итак зарабатывают достаточное количество денег для того, чтобы обеспечить себе и своей семье высокий уровень благосостояния. Помимо денег, их в начинает интересовать удовлетворение потребностей более высокого уровня, связанных с признанием заслуг и гибким графиком работы с наличием свободного времени.

Основная часть. Подлитика кнута и пряника. Уже давным-давно известно, что возможно преднамеренно влиять на людей для удачного выполнения работы. Этот метод мотивации считается одним из древнейших и в улучшенной форме применяется почти всеми руководителями. Метод поощрения и наказания, широко известный как метод «кнута и пряника», — метод совмещения всевозможных методов влияния или же стимулирования: негативного («кнут») и положительного («пряник»).

Первоначальная теория появилась на основании исторического поведения людей и использования несложных стимулов морального и материального поощрения. Однако изучение поведения человека в труде дает некоторые общие объяснения мотивации и позволяет создать прагматические модели мотива-

ции работника на рабочем пространстве. Различают две категории теории мотивации : содержательные и процессуальные.

Содержательные теории мотивации уделяет основное внимание потребностям человека , как фактору побуждающему его к действиям. К содержательной группе можно отнести учения А. Маслоу, его теория мотивации, как пирамида потребностей, двухфакторная модель Герцберга, теория Альдерфера и теория МакКлелланда . Эти способы эффективно используются в решении ежедневных задач побуждения людей к эффективному труду. Все потребности человека согласно теории А. Маслоу делятся на 5 категорий: самоуважение; уважение к себе; социальные; безопасность и защита; физиологические.

Теория Маслоу внесла большой вклад в понимание того, что управляет людьми в стремлении к работе. Она отражает последовательность удовлетворения потребностей человека, а значит, и последовательность применения соответствующих стимулов. Так, вначале человеком движут физиологические потребности и потребности в безопасности и защите. Именно эти две базовые потребности работник будет удовлетворять в первую очередь. И только после того, как удовлетворены физиологические потребности и потребности в безопасности, человек начинает удовлетворять социальные потребности. Затем он заботится об удовлетворении потребности в уважении, и, в последнюю очередь – в самовыражении.

Теория П. Алдерфера с 1969 года объединяет пять человеческих потребностей Маслоу в три категории: существование, родство и рост. Потребности в существовании. Все материальные и физиологические желания (например, еда, вода, воздух, одежда, безопасность, физическая любовь и привязанность). Первые два уровня Маслоу. Необходимость родства. Охватывать социальную и внешнюю оценку; отношения с другими значимыми людьми, такими как семья, друзья, коллеги и работодатели. Это также означает быть признанным и чувствовать себя в безопасности как часть группы или семьи. Третий и четвертый уровни Маслоу. Потребности роста. Внутренняя самооценка и самореализация; они побуждают человека творчески или продуктивно воздействовать на себя и окружающую среду (например, продвигаться к идеальному я). Четвертый и пятый уровни Маслоу. Это включает в себя желание быть творческим и продуктивным, а также выполнять значимые задачи.

Теория мотивации Макклелланда. Американский психолог Дэвид Макклелланд изучил, как люди удовлетворяют свои потребности. Эта теория может считаться расширением иерархии потребностей Маслоу. Согласно МакКлелленду, у каждого человека есть эти три типа мотивационных потребностей независимо от их демографии, культуры или богатства. Эти типы мотивации основаны на реальном жизненном опыте и взглядах на их дух. В результате определил три типа мотивационных потребностей: потребность в достижении; потребность в силе (то есть во власти, в желании воздействовать на других людей); потребность в принадлежности. Для удержания сотрудников на работе и повышения его эффективности необходимо сочетать материальные и нематериальные методы:

Что такое нематериальная мотивация? Она представляет собой вознаграждения, предоставляемые работнику, которые не имеют внутренней денежной оценки и часто применяются в ответ на конкретное достижение: похвала, общественное признание, обеды, ужины и так далее . Есть еще один вид нематериальной мотивации - игры. Это очень мощный мотивирующий фактор. Это то, что зажигает людей, заставляет забывать их о том, что, что-то сложное им приходится делать, они с удовольствием соглашаются и задержаться на работе, сделать какую-то работу за кого-то. Главное чтобы людям это было в кайф. Некоторые считают, что надо давить на результат. То есть руководители, которые считают, что лучшее топливо для результатов - это давление, чтобы люди работали, не поднимая головы, им что деньги, что игры хоть без денег они будут работать. Но такие конструкции не подходят. Работая в команде надо выстроить работу таким образом, чтобы людям это нравилось.

Материальная мотивация – это системный (стабильный) интерес сотрудника к достижению результатов в труде, главная задача в этой мотивации - это деньги. Очень важно тонко манипулировать этим фактором, чтобы система оплаты мотивировала сотрудников на достижение рабочих целей и стимулировала развитие. Здесь важно эффективно использовать механизм аттестации: повышение заработной платы должно быть связано с результатами аттестации и достижением поставленных сотруднику целей. Варианты материальной мотивации: фиксированная оплата; за результат; фиксированная + за результат; бонусы (%). Профессиональное и карьерное развитие один из главных мотивирующих факторов для специалистов в области ИТ, из этого следует что преимуществом для компании в борьбе за специалистом будет являться его возможность развития в ней.

Заключение. Анализ существующих методических подходов к мотивации позволил сделать выводы о том, в чем конкретно руководителям ИТ-фирм следует повышать свои навыки в сфере мотивации персонала. В командообразовании, умении работать с целями, разбираться хотя бы немного в финансовой мотивации, уметь выстраивать разные конструкции финансовой мотивации для вашей команды, знать про игры об анатомии игр из чего они состоят. Даже если рынок труда скуден и нет большого выбора потенциальных сотрудников, предложенные методики помогают понять каждого кандидата как можно лучше, выбрать наиболее подходящего кандидата и оптимально выстроить систему управления этим человеком – правильно его мотивировать, контролировать, развивать.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мотивация предпринимательского труда: теория и практика / О. Е. Акимова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Волгогр. гос. техн. ун-т. - Волгоград : ВолгГТУ, 2012. - 109, [2] с.
2. Организация и мотивация как функции управления : учеб. пособие для 3-4-х курсов по специальностям 080502 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)», 080500 «Менеджмент» / С. И. Алтухов, К. Т. Джурабаев ; Сиб. гос. геодез. акад. - Новосибирск : СГГА, 2012. - 61 с.
3. Артеменко, В.Г. Экономический анализ: Учебное пособие / В.Г. Артеменко, Н.В. Анисимова. – М.: КноРус, 2013.-288 с.
4. Агапцов, С.А, Мордвинцев, А.И., Фомин, П.А. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия Текст. / С.А. Агапцов [и др.]. – М.: 2004. - 385 с.
5. Андреев, В.В. Проблемы мотивации руководителей и специалистов на промышленных предприятиях Текст. / В.В. Андреев // Управление персоналом. 1998. - № 10. - С. 6-12.
6. Балашов, Ю.К., Коваль, А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования Текст. / Ю.К. Балашов, А.Г. Коваль // Кадры предприятия. 2002. - № 7. - 253 с.

УДК 658

ВНЕДРЕНИЕ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Н.Е. Олехнович, студентка группы 10503416 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – В настоящее время большинство предприятий сталкивается с проблемой непродуктивного использования времени. Для того, чтобы повысить эффективность деятельности предприятия необходимо уделить внимание планированию времени. Сегодня определение тайм-менеджмента расширилось и охватывает как личную, так и трудовую жизнь. Рациональное управление временем способствует улучшению баланса между рабочим и личным временем как руководителя, так и всех сотрудников предприятия в целом.

Resume – Nowadays, most businesses face the problem of unproductive use of time. In order to improve the efficiency of the enterprise, it is necessary to pay attention to the planning of time. Today, the definition of time management has expanded and covers both personal and working life. Rational time management helps to improve the balance between work and personal time as a manager, and all employees of the enterprise as a whole.

Введение. Тайм-менеджмент – концепция, подразумевающая организацию времени таким образом, чтобы добиться повышения эффективности его использования. Хорошее управление временем позволяет организации выполнять больше задач за более короткий промежуток времени, что снижает уровень стресса сотрудников, и, следовательно, приводит к успеху в карьере [1]. Более 45% предприятий за рубежом уже практикуют тайм-менеджмент и добиваются высоких результатов. Еще 35% предприятий планируют внедрение данной концепции. Так как в Республике Беларусь концепции тайм-менеджмента только находит свое применение стоит отметить, что широкое распространение может осуществляться в различных сферах и видах деятельности, таких как: производство товаров/работ/услуг, сфере образования, торговле и т.д.

Основная часть. Однако, управлять временем кажется не столь сложно с точки зрения концепции, сколько удивительно сложно применять на практике. Стоит отметить, что тайм-менеджмент – это не только управление рабочим временем. Это также управление личным временем как руководителя, так и всех сотрудников организации. Тайм-менеджмент в организации представляет собой движение вверх с нижних слоев иерархии, от персональной эффективности сотрудников к повышению эффективности организации. Основной проблемой внедрения данной концепции в организацию является невозможность заставить сотрудников экономить личное время и тем самым увеличивать производительность труда. Следовательно, менеджерам следует приложить максимум усилий для того, чтобы заинтересовать людей [2]. Тайм-менеджмент предполагает, что каждый сотрудник должен иметь возможность инвестировать время не только в работу, но и в личные цели. Только в таком случае он будет чувствовать удовлетворение и эффективность.

В большинстве случаев работники предприятия оценивают свое рабочее время как проданное руководителям. Однако, людям можно внушить то, что время – это важный невозвратимый ресурс жизни. Это поможет работникам осознать, что именно этот ценный ресурс безвозвратно тратится из-за невыполнения должностных инструкций, правильного корпоративного планирования и т.д. Работник начинает воспринимать такие решения руководителя, как внедрение управления временем, проектами и т.п. как рациональный шаг развития организации. Первоначально количество таких сотрудников составляет 5-10%, однако они способны доказать другим, что такой подход действительно работает. Не стоит забывать и про мотивацию сотрудников в организации. В рамках концепции тайм-менеджмента стоит уде-