

## ПРОБЛЕМА МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

А. С. Гузаревич

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Насколько важно, каким персонал был в прошлом, настолько же важно как персонал будет прогрессировать в будущем. Это происходит потому, что сегодня в окружении управления персоналом происходят изменения, которые требуют, чтобы персонал играл еще более критическую роль в организациях.

Современные концепции управления персоналом, развивающиеся в рамках гуманистического подхода, основываются на признании возрастающей роли личности работника, на знании его мотивационных установок, умении их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

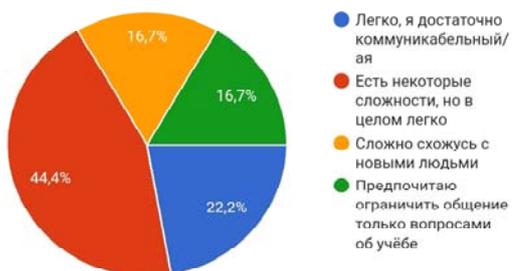
На смену широко распространенной практике работы с кадрами, ориентированной на потребление рабочей силы в условиях стабильной занятости, а также жестких организационных структур, приходят новые модели управления, предусматривающие:

- создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования;
- использование «пакетов» мотивационных программ при расширении полномочий работников в принятии хозяйственных решений;
- формирование новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом;
- гибкое и адаптивное использование «человеческих ресурсов», повышение творческой и организаторской активности персонала.

Главная цель системы управления персоналом на современном этапе – создание результативных мотиваций, обеспечение компании высококлассными кадрами, их продуктивное использование, профессиональное и социальное развитие.

При попадании в новый коллектив, легко ли вы сходитесь с новыми людьми?

18 ответов



Охотно ли вы идёте на контакт с новыми людьми?

18 ответов

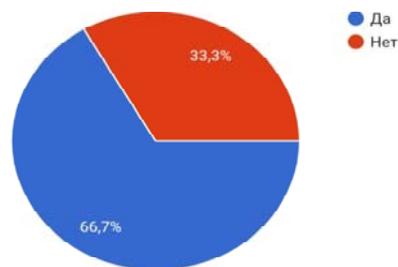


Рис. 1

Для изучения уровня мотивации потенциальных работников было проведено исследование мотивированности студентов на получение расширенных знаний и самосовершенствование. Для этого была определена генеральная выборка, в которую

вошли студенты 1–3 курсов высших учебных заведений Гомельской области в возрасте от 17 до 23 лет. В процессе исследования было собрано 40 анкет. Результаты анкетирования приведены на рис. 1–5.

Большинство людей, попадая в новый коллектив, сталкиваются с трудностями в общении с новыми людьми, а также, как мы видим на второй диаграмме, не всегда охотно вступают с ними в контакт.

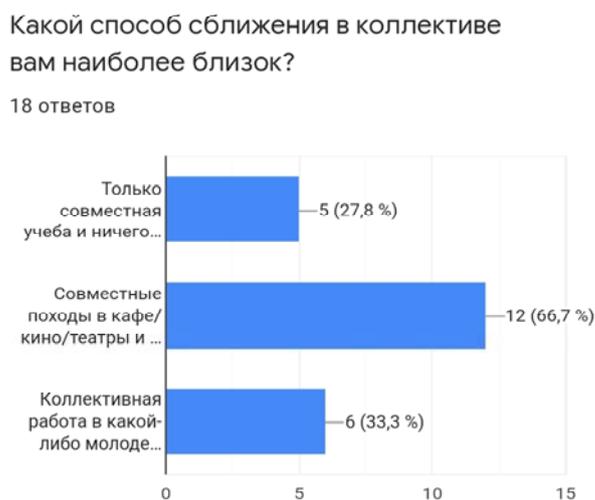
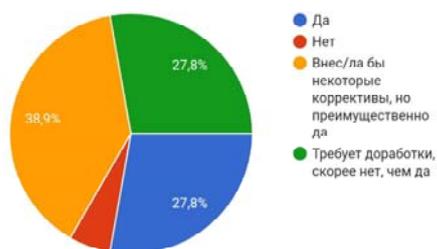


Рис. 2

Студенты более склонны проводить свое время вне учреждения образования для большего сближения между собой.

Нравится ли вам, как организована ваша учебная деятельность?

18 ответов



Нравится ли вам совместная учебная работа над заданиями/проектами и др.?

18 ответов

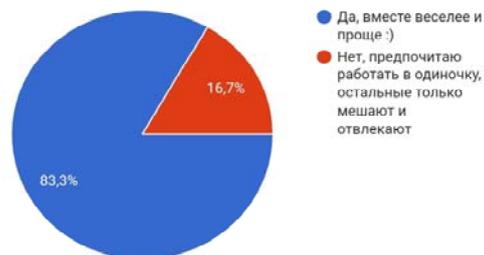
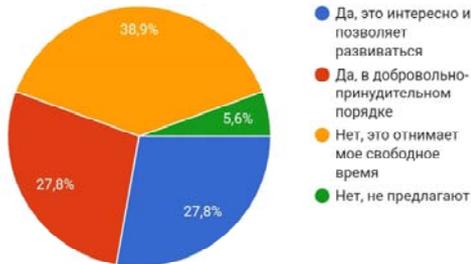


Рис. 3

Отношение студентов к организации учебной деятельности неоднозначное: 66,7 % студентов удовлетворены организацией образования, однако из них почти 39 % внесли бы коррективы, а 33,3 % вовсе не устраивает организация учебного процесса.

Также студенты более склонны к совместной учебной работе, ведь она сближает и помогает выполнять задания быстрее.

Участвуете ли вы в научных конференциях?  
18 ответов



Если бы вы могли выбрать форму образования, какую бы вы выбрали?  
18 ответов

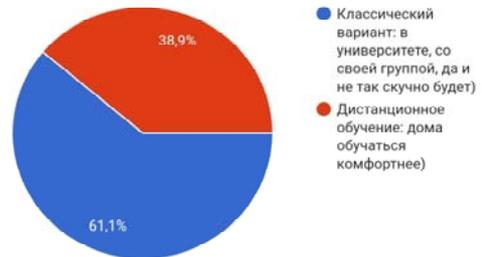
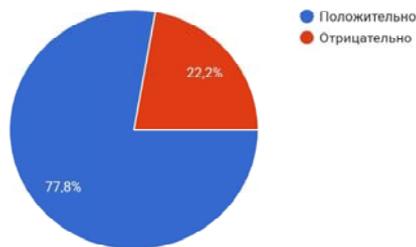


Рис. 4

Как вы относитесь к дистанционному обучению?  
18 ответов



Какие виды поощрений вы хотели бы получать за участие в научной деятельности?  
18 ответов

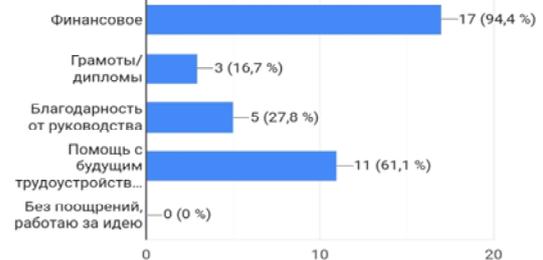


Рис. 5

Всего лишь около 30 % студентов проявляют активность в участии в научных конференциях, остальные 70 % относятся к данным мероприятиям без особого интереса. Интерес проявляется лишь тогда, когда появляется возможность получить финансовое вознаграждение или хотя бы помощь с будущим трудоустройством. Без поощрений не захочет работать ни один студент.

В настоящее время актуальным является вопрос «Как же студенты относятся к дистанционному обучению?» Более 70 % студентов относятся к нему положительно, однако большинство все же предпочитают классический вариант получения образования (т. е. посещение университета).

Из данного исследования можно сделать вывод, что менее 50 % студентов мотивированы на получение расширенных знаний, из которых приблизительно у 30 % студентов отсутствует умение формировать потенциальные установки для получения расширенных знаний. В связи с этим необходимо повышать уровень мотивированности студентов, повышая уровень их заинтересованности в обучении, а также изменяя и улучшая сам процесс образования.

## Литература

1. Фомичева, А. Тенденции в управлении персоналом. Что нужно взять на заметку / А. Фомичева // Кадровое дело. – 2016. – № 2. – С. 96–99.
2. Чекан, А. А. Проблемы и особенности применения типовых технологий управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации / А. А. Чекан, И. М. Жураховская // Науч. вестн. Волгогр. фил. РАНХИГС. Сер. «Экономика». – 2015. – № 3. – С. 92–94.
3. Смолкин, А. М. Менеджмент, основы организации : учебник / А. М. Смолкин. – М. : ИНФРА-М, 2007.

**КОНТРОЛЛИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ  
УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ****Е. А. Алексахин, А. С. Гузаревич***Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель И. В. Ермнина

Контроллинг – это комплексная система поддержки управления предприятием, направленная на координацию взаимодействия систем менеджмента и контроля их эффективности. Служба контроллинга стремится так управлять процессами текущего анализа и регулирования плановых и фактических показателей, чтобы по возможности исключить или минимизировать ошибки, отклонения и просчеты как в настоящем, так и в будущем.

Система контроллинга целесообразна в тех случаях, когда функции управления предприятием делегированы его отделам и службам. В этом случае он поможет им в достижении максимально возможного общего положительного результата деятельности.

В процессе своей деятельности любое предприятие несет определенные затраты, без осуществления которых невозможно достижение целей и задач, стоящих перед ним. Предприятие, производя продукцию, расходует различные ресурсы, имеющиеся в его распоряжении (материальные, трудовые и т. д.), и оттого, насколько эффективно оно это делает, зависят результаты его деятельности в целом. В условиях рыночной экономики данная задача приобретает приоритетное значение, поскольку во многом определяет конкурентные позиции предприятия. Управление затратами необходимо для решения многих вопросов: для оценки факторов рентабельности, выбора необходимых заказов, планирования будущих направлений деятельности, оценки производственных запасов и их калькуляции, распределения и минимизации затрат и т. д. Обобщая всю многогранность контроллинга управления затратами, выделяются основные задачи данного процесса:

- выявление роли управления затратами как фактора повышения экономических результатов деятельности;
- определение затрат по функциям управления, расчет затрат по производственным подразделениям предприятия;
- исчисление необходимых затрат на единицу продукции (работ, услуг);
- подготовка информационной базы, позволяющей оценивать затраты при выборе и принятии хозяйственных решений;
- выявление технических способов и средств измерения и контроля затрат;
- поиск резервов снижения затрат на всех этапах производственного процесса и во всех производственных подразделениях предприятия;
- выбор способов нормирования затрат;