

На основании вышеизложенного характер и содержание труда ремесленника определяется не только уровнем его квалификации, но и сформированностью определенных качеств личности – ключевых квалификаций. Сегодня специалист ремесленник кроме трудовых умений и навыков должен обладать определенными личностными качествами, которые позволяют работать в коллективе, общаться с клиентами.

Ремесленник является работником квалифицированного труда, непосредственно участвующий в процессе производства продукции и оказании услуг высокого качества. Это новый тип специалиста, которого отличает высокое качество работы, дисциплинированность, ответственность перед клиентом как в технологическом, так и в экономическом плане. Ремесленник должен профессионально и гибко реагировать на новые требования дизайна в сфере своей профессиональной деятельности, на пожелания клиентов. Этим ремесленный труд в сфере малого бизнеса отличается от работы на крупных промышленных предприятиях.

Д.А.Соломахина

Уральский государственный технический университет

СОВРЕМЕННЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О МОТИВАЦИИ

Современные взгляды на менеджмент определяют кадры организации, как ее основную ценность, которая обеспечивает конкурентоспособность организации в постоянно изменяющейся внешней среде. Таким образом, вопросы мотивации персонала, как инструмента повышения производительности труда занимают центральное место в управлении человеческими ресурсами.

Университеты и другие учебные заведения не могут удовлетворить существующий спрос на рабочую силу, который с каждым годом лишь возрастает в связи с экономическим развитием нашей страны, а так же с демографической ситуацией. «Спрос на персонал будет продолжать увеличиваться, такая динамика будет продолжаться, как минимум, лет пять – шесть», а «через шесть – семь лет на рынке может возникнуть острый дефицит молодых специалистов» – отмечает Наталья Воронова – руководитель группы АКР-Рекрутинг. В такой ситуации ценность каждого работника резко возрастает.

Одним из направлений, способствующих решению проблемы с персоналом на предприятии, является комплексная деятельность по формированию системы мотивации. Необходимо так мотивировать человека, чтобы он работал с удовольствием. Существуют два подхода к мотивации: материальное стимулирование и нематериальное.

Разумней мотивировать сотрудника через моральный фактор. Конечно, нематериальные стимулы будут значимы только для тех работников, у которых уровень заработной платы довольно высокий. Например, для города Екатеринбурга заработная плата должна превышать средний уровень 13 690 рублей, т.е. быть около 15 тысяч рублей. Только после этого нематериальные стимулы приобретут значимость. И тогда необходимо добиться, чтобы человек чувствовал свою ценность для компании, видел свой вклад в развитие фирмы, а самое главное – его собственные цели должны совпадать с целями компании. А если же эти цели перестают совпадать то, никак нельзя мотивировать этого сотрудника, т.к. интерес к работе у него пропадает. И только индивидуальный подход к каждому сотруднику сможет обеспечить стабильное развитие компании.

Один интересный факт: наказание тоже может мотивировать. Наказание может быть материальным, и нематериальным, что, так же как и в случае с поощрением,

может мотивировать сотрудника сильнее. Приведу пример: Дмитрий Зениц, гендиректор Полевского машиностроительного завода ввел на предприятии «позорную доску», на которой может очутиться каждый сотрудник, включая руководящие посты. «Они очень боятся быть «повешенными» рядом с ... прогульщиками на глазах у всего завода!» - поделился г-н Зениц. Я бы посоветовала г-ну Зеницу создать еще и «доску почета», куда так же помещали бы всех работников, действительно заслуживших это.

В завершении хотелось бы сказать, что если компания заинтересована в хорошей и постоянной работе своих сотрудников, необходимо думать не только о целях фирмы, но и о целях работников. Сделать так, чтобы сотруднику хотелось идти на работу, чтобы его уважали и ценили, чтобы сотрудник был заинтересован в развитии компании, а так же чтобы он был уверен в своем будущем и будущем фирмы. «Все эксперты считают, что в ... организациях большой эффект в достижении цели имеет внутренняя мотивация сотрудников... Внутренние поощрения наиболее значимы для долгосрочной мотивации».

А.В. Тарасова

Сибирский федеральный университет

К ВОПРОСУ О МЕТОДЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

В современной России, в условиях перехода к цивилизованным формам взаимодействия экономических субъектов, немаловажную роль играет экономическое образование и воспитание адекватного потребителя образовательной услуги. В то же время экономическая теория, будучи ствовой дисциплиной для множества функциональных предметов, как никакая другая часто сталкивается с противоречиями теории и реальной экономической жизни страны.

При исследовании экономических процессов и явлений, вне зависимости от того, ведётся ли анализ на микроэкономическом или макроэкономическом уровнях, различают позитивный и нормативный анализ. Разница между ними состоит в отсутствии или наличии оценочных суждений, другими словами, это разница между описанием и предписанием.

С одной стороны, имеет место нормативный подход, тесно связанный с государственной экономической политикой, принципиально независимый от какой-либо этической позиции. С другой стороны, именно позитивный анализ, изучающий предмет таким, какой он есть, исследуя его свойства и законы, которым он подчиняется, и есть сама наука. Методы анализа и практические рекомендации во многом зависят от решения проблемы предмета исследования, представления о котором, эволюционируя в процессе развития науки и углубления знаний об экономической деятельности, до сих пор остаются спорными.

Экономическая теория, изучающая, прежде всего, социальное взаимодействие в сфере хозяйствования, несомненно относится к социальным наукам. Последние, в отличие от естественных наук, не имеют общепризнанной научной парадигмы как совокупности теоретических и методологических предпосылок, определяющих конкретное научное исследование.

Отсутствие общепризнанной парадигмы в экономической теории приводит к тому, что до настоящего времени не существует однозначного определения понятия «экономика», равно как и общепринятого отношения к названию экономической теории. В большинстве случаев можно говорить лишь о наиболее распространенной точке зрения.