

входит и выходит из предприятия; знакомство с кем-нибудь из них, представляет собой дополнительный источник информации; обращение к конкурентам и попытка почерпнуть какую-либо информацию у них; разговор с поставщиками, так как они располагают бесценной для вас информацией; выяснение положения предприятия в налоговом управлении и у местных властей; просьба о получении согласия хозяев фирмы на совместную работу в течение определенного срока перехода предприятия в ваши руки и наблюдение за их реакцией на неё.

Основной акцент в проверках должен быть сделан на будущем предприятия, так как именно от будущего будут зависеть те доходы, которые вы получите от вложенных средств.

Это обеспечивает покупателя значительным количеством информации, но наиболее важный вопрос, на который должно найти ответ с их помощью: почему владельцы предприятия хотят его продать, в чем заключается истинная причина?

Произведенный анализ положения конкретного предприятия и рисков связанных с ведением дела позволит покупателю избежать ошибок, ведь зачастую владелец, продающий свое предприятие, маскирует его недостатки, которые впоследствии могут обернуться лишними затратами времени и финансов.

К.А. Кравченко

Уральский государственный технический университет им. Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРОЙ СОТРУДНИКОВ КАК АСПЕКТ МОТИВАЦИИ

Зачастую на практике система мотивации сводится лишь к дифференцированной системе оплаты труда: делаешь больше и лучше – получаешь больше, делаешь меньше и хуже – получаешь меньше. Конечно, это работает, по крайней мере, в большинстве случаев. Но достаточно ли этого на сегодняшний день?

Если раньше работодатели выбирали себе работников из большого числа кандидатов, то сегодня всё чаще сами работники выбирают наиболее подходящие для себя условия работы, наиболее подходящие компании. Если это квалифицированные специалисты, то им уже недостаточно одной только высокой зарплаты и хорошего социального пакета. Они выбирают компании, где могут наиболее полно удовлетворить свои эмоциональные потребности: уважение, признание, статус, комфорт и так далее. Замечено, что чем выше социальный статус человека, тем больше внимания он уделяет удовлетворению своих эмоциональных потребностей. И решение о выборе компании принимается, как правило, на эмоциональной основе.

То же самое можно сказать и о тех, кто уже работает в компании. Надо признать, что люди решают, оставаться им в компании или нет, руководствуясь исключительно эмоциями. Сотрудники остаются в компании, если их менеджеру удастся создать «комфортную» атмосферу. И решение это исключительно эмоциональное.

Следует заметить, что разница в продуктивности сотрудников порой не имеет никакого отношения к их знаниям и умениям. Всё основывается на их эмоциональном состоянии и эффективность работы зависит от того, что они чувствуют, выполняя её. Всё просто: если человек хочет хорошо работать – он работает. Если не хочет – он не старается работать и не использует свой потенциал в полной мере. Задача мотивации как раз в том и состоит, чтобы человек хотел работать хорошо. И одних только материальных стимулов недостаточно.

Материальные стимулы весьма неплохо мотивируют какое-то время. Но рано или поздно у сотрудника появляется необходимость гордиться своей работой, появляется потребность в признании его заслуг со стороны руководства и коллег. Другими словами, появится потребность в эмоциональных факторах мотивации. И если он не получит желаемого, то продуктивность его неизбежно будет снижаться.

Одна из основных задач менеджера состоит как раз в том, чтобы в полной мере действовать в работе потенциал своих сотрудников. Повышение продуктивности и, как следствие, прибыльности – вот результат внедрения грамотной системы мотивации. И здесь невозможно обойтись без управления эмоциональной сферой. Менеджер, если он хочет быть действительно эффективным, должен уметь управлять эмоциями. И компетентный менеджер,

прежде чем задать вопрос: «Как добиться от подчинённых большей отдачи?» должен задать себе вопрос: «Как изменить эмоции подчиненных в нужном для дела направлении?»).

Для эффективного воздействия на эмоциональную сферу сотрудников желательно проведение тренингов эмоциональной компетентности. Это позволит менеджерам научиться управлять своими эмоциями и влиять на эмоции своих сотрудников в интересах дела. Небольшие изменения в стандартных процедурах так же дадут положительный эффект. Например, такой простой элемент, как выявление в процессе собеседования при найме нового сотрудника его жизненных ценностей и потребностей позволит в дальнейшем эффективно мотивировать сотрудника на эмоциональном уровне.

М.В. Красных

Пермский государственный технический университет

ФИНАНСИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: СПОСОБЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

Выбор способов и источников финансирования деятельности предприятия зависит от многих факторов: опыта работы предприятия на рынке, его текущего финансового положения и тенденций развития, условий финансирования, способности предприятия подготовить все необходимые документы и представить проект финансирующей стороне.

В настоящее время роль заемных ресурсов чрезвычайно велика. Заемные средства могут быть:

- дополнительным источником при недостатке собственных средств;
- источником покрытия непостоянной части оборотных активов;
- финансовым рычагом, повышающим рентабельность собственных средств.

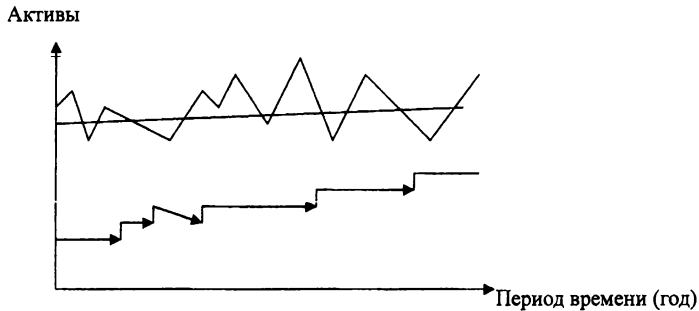
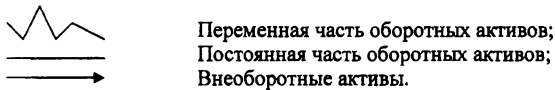


Рис.1. Поведение активов предприятия



При относительно небольшом росте объема производства в течение года увеличиваются внеоборотные активы и постоянная часть оборотных средств. Изменение происходит в соответствии с планом работы. Переменная потребность определяется текущей деятельностью предприятия, то есть когда происходят отклонения от плана, вызывающие эту потребность (рис.1).

В основе рыночной экономики на микроуровне лежит *пятиэлементная система финансирования* субъектов хозяйствования (предприятий): самофинансирование, прямое финансирование через механизмы рынка капитала, банковское кредитование, бюджетное финансирование и взаимное финансирование хозяйствующих субъектов.