

- необходимо постоянно совершенствовать технологий, осваивать новые виды продукции и даже новые производства.
- одним из элементов товарной политики является послепродажное обслуживание. Следует активно развивать послепродажное обслуживание. Сервис должен включать техническое и торговое обслуживание

После осуществления предложенных мероприятий завод может реализовать черного литья более чем в два раза по сравнению с существующими объемами.

Грамотная, целенаправленная служба маркетинга – залог успешного существования и перспективного развития предприятия.

Ю.М. Жанабергенова, С.В. Терентьева

Российский государственный профессионально-педагогический университет

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Одним из ключевых факторов производства любого вида товаров и услуг наряду с инвестиционным капиталом являются трудовые ресурсы. В современных условиях именно трудовые ресурсы рассматривают как наиболее ценный капитал, которым располагает предприятие. Научно-технический прогресс и связанное с ним резкое увеличение доли наукоемких технологий обуславливает рост требований к профессиональным, социально-психологическим качествам и культурному уровню работника. Эффективное управление трудовыми ресурсами как особая функция деятельности, связанной с наймом работников, их обучением, оценкой и оплатой их труда, является важной предпосылкой для эффективного функционирования производства.

Объектом исследований управления персоналом, является экономическая деятельность предприятия. Предметом являются подходы к стимулированию персонала предприятия с целью повышения экономической эффективности его деятельности.

Таким образом, функционирование производства всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства играют, конечно же, важную роль, но производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации.

Трудовые отношения – едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно когда коллектив насчитывает большое количество человек. Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса.

Организация труда на предприятии призвана создавать нормальные для человека условия труда, заинтересованность работника в результатах труда и в результатах работы предприятия. Кроме того, организация труда призвана создавать на предприятии системы труда, повышающие доход предприятия. Мотивация является одним из основных факторов, определяющих эффективность трудовой деятельности.

Незаметный для неопытного глаза процесс потери интереса работника к труду, его пассивность приносит такие опутимые процессы, как текучесть кадров, руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации соответственно падает.

Чтобы не допустить потерю потенциальных прибылей, менеджер должен добиться максимальной отдачи от своих подчиненных. Для эффективного управления таким дорогим ресурсом как люди, менеджеру необходимо выделить определенные параметры работы, поручаемой подчиненным, изменяя которые он может воздействовать на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя либо демотивируя их.

Важной составной частью также является улучшение условий труда. На их осуществление расходуется примерно одна четверть всех планируемых затрат.

Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспо-

способности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение его производительности. В связи с этим, как показывает практика, затраты на их осуществление окупаются в среднем за 3 – 5 лет.

Грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в выпускаемую продукцию. Ведь человек – существо социальное, а значит, чувство сопричастности способно вызвать в нем глубокое психологическое удовлетворение, оно так же позволяет осознать себя как личность.

Е.Н. Злобина, Ю.К. Чернова

Тольяттинский государственный университет

МЕТОДОЛОГИЯ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ИЗМЕНЕНИЕМ

Изменение – сложный процесс и управление им требует специальных навыков, одним из которых является системный взгляд на управленческую ситуацию. Особенно важно системное мышление при подготовке менеджеров, поскольку позволяет увидеть целостную картину предстоящих изменений. Системный подход позволяет упростить рассмотрение процессов и структур и облегчить их понимание и анализ.

На сегодняшний день внедрение на производство системы менеджмента качества является для руководителей очень нужным, но в то же время очень сложным в плане реализации процессом. Если мы рассматриваем предприятие как систему, то внедрить СМК значит изменить ее структуру фактически полностью.

Используя методологию системного подхода, любой объект исследования можно представить в виде системной пентады, предложенной В.В. Щипановым.

Системная пентада помогает управлять изменениями. Определив цель изменения организации, описывают оставшиеся четыре компонента пентады, при этом четко фиксируются изменения, которые вызвало изменение целей.

Если первоначально целью предприятия был выпуск продукции и повышение прибыли, что соответствовало стандартному функционированию, содержанию и связям, то теперь была поставлена цель повысить качество выпускаемой продукции и, следовательно, конкурентоспособности. У нас сразу же меняются остальные компоненты пентады. В морфологическом содержании компонентами станут отделы по проектированию и контролю, а так же специалисты с достаточными компетенциями. Для функционального содержания – точное проектирование и производство качественной продукции. Соответственно изменяются и связи. В своем большинстве они будут направлены на передачу информации между подразделениями и на управление проектированием, производством и контролем продукции. Субъект управления – нормативные документы, а так же повышение квалификации персонала.

Управление изменениями предполагает: 1. Детальное описание текущей ситуации; 2. Четкий анализ проблемы и ее последствий в настоящем и построение образа желаемого будущего состояния; 3. Планирование и осуществление рассматриваемого изменения и развития.

Любая организация существует и функционирует в определенной внешней среде, которая создает благоприятные или угрожающие условия. Все внешние факторы делятся на две основные группы: прямого воздействия (ближняя среда) и косвенного воздействия (дальняя среда). К среде прямого воздействия относятся поставщики, потребители, конкуренты, партнеры. Они непосредственно влияют на организацию, но и организация может воздействовать на эти факторы. К среде косвенного воздействия относятся факторы, которые находятся вне пределов контроля организации. Это состояние экономики, научно-технический прогресс, социокультурные, политические изменения и др.