

Список информационных источников

1. Википедия [Электронный ресурс] / Сэндвич панель – Режим доступа: URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Сэндвич-панель>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус. (дата обращения 29.04.2016)

2. Шубочкин А.Е. Развитие и современное состояние вихретокового метода неразрушающего контроля: монография. М.: Издательский дом «Спектр», 2014. – 288 с.

3. Гольдштейн А.Е. Физические основы измерительных преобразований. Измерительные преобразования в полях вихревых токов. Учебное пособие – Томск: ТПУ, 2010.

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР УСПЕШНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Петрова А. Б., Петров М. В.

Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Суржиков А. П., д.ф.-м.н., профессор кафедры физических методов и приборов контроля качества

Для поддержания устойчивого успеха предприятия, его руководство может разрабатывать планы по развитию предприятия, искать оптимальные организационные и производственные подходы, использовать передовые научные разработки, современное оборудование, новейшие технологии. Однако если персонал предприятия не будет должным образом выполнять свою работу, не будет стремиться своим трудом помочь предприятию достичь желаемых результатов, ни одно из вышеперечисленных мероприятий не позволит достичь намеченных предприятием целей.

Готовность человека добросовестно выполнять свою работу – один из важнейших факторов успешной деятельности любого предприятия. Для того чтобы эффективно управлять персоналом необходимо понимать его мотивацию.

И. С. Мангутов и А. А. Петров определяют мотивацию как процесс формирования мотивов поведения личности [1].

Мотивация – это побудительная причина, повод к какому-либо действию, активное состояние человека (его мозговых структур), побуждающее его совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, направленные на удовлетворение индивидуальных (например, жажда, голод и др.) или групповых (забота о детях и др.) потребностей [2].

С развитием технологий и углублением специализации труда ученые в области управления персоналом осуществляли поиск новых решений проблемы мотивации с точки зрения психологии.

На основе результатов исследования поведения человека, осуществляющего трудовую деятельность, были выделены две категории теорий мотивации:

- процессуальные теории;
- содержательные теории.

Содержательные теории мотивации были описаны в работах А. Маслоу, Д. Кленда, Ф. Герцберга. Данные теории основываются на идентификации внутренних побуждений, т.е. потребностей.

Процессуальные теории мотивации разрабатывались Л. Портером, Э. Лоулером и др. Данная группа теорий основное внимание уделяет тому, как человек прилагает усилия для достижения целей, а также какой тип поведения он при этом выбирает.

Несмотря на свои отличия, все вышеперечисленные теории не являются взаимоисключающими, все они развивались постепенно, дополняя друг друга. Все эти теории не утратили своей актуальности и могут быть использованы при решении современных задач управления персоналом предприятия.

Движущей силой процесса мотивации является процесс возникновения потребностей, схожих для многих людей, но, в то же время, индивидуальных для каждого человека [3].

Значительную роль в формировании поведения работника играет слаженное, стабильное взаимодействие стимулов и мотивов. Согласно словарю иностранных слов русского языка понятие стимул понимается как побуждение к действию [4]. При определенных условиях стимулы превращаются в мотивы. Такая трансформация возможна под влиянием различных факторов:

- интересов работника;
- ценностных ориентаций;
- социальных ожиданий;
- доступных для работника возможностей и способностей для их реализации.

Однако высокие стимулы не дают 100 % гарантии достижения высоких результатов, поскольку они могут не согласовываться с внутренними мотивами человека.

Перед менеджером ставится задача создания таких условий, при которых стимул будет направлен на возникновение мотива, т.е. у работников должен сформироваться внутренний, субъективно значимый и отвечающий их потребностям стимул. В таком случае

персонал будет максимально заинтересован в эффективном, качественном и результативном выполнении своей работы [5]

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что побуждением к деятельности, с целью удовлетворения потребностей является мотивация. Мотивация осуществляется в несколько этапов:

1 этап – возникновение потребностей;

2 этап – выявление потребностей в сознании

3 этап – формирование мотива к деятельности, направленной на удовлетворение потребностей.

Грамотно выстроенная система мотивации способна значительно улучшить деятельность предприятия и укрепить его позиции на предпочтительной доле рынка.

Список информационных источников

1. Мангутов И. С., Петров А. А. Менеджер организации. Типологический словарь-справочник: учеб. пособие / И. С. Мангутов, А. А. Петров. – СПб.: СПбГАСУ, 2010. – 280 с.

2. Гришанина Н. В. Основы менеджмента / Н. В. Гришанина Г. С. Лопашина – М.: Юнити, 2004. – 425 с.

3. Волгин А. П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / А.П. Волгин. – М.:Юнити, 2006. – 541с.

4. Румянцева З. П. Менеджмент организации: учебное пособие / З.П. Румянцева, Н. А. Сагоматин, Р. З. Акбердин и др. – М.: Юнити – Дана, 2008. – 215с.

5. Управление персоналом организации: учебник/ под редакцией А.Я. Кибанова – М.: ИНФР, 2002. – 636с.

ТЕПЛОЙ КОНТРОЛЬ СКРЫТОЙ КОРРОЗИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ ВОЛНОВОГО НАГРЕВА

Плискин А.В., Чулков А.О.

Томский политехнический университет, г. Томск

*Научный руководитель: Ширяев В.В, к.т.н., доцент кафедры
физических методов и приборов контроля качества*

Ключевые слова: тепловой контроль, скрытая коррозия, тепловые волны, светодиоды.

Введение

Благодаря своей универсальности, тепловой контроль (ТК) позволяет инспектировать металлические [1] и неметаллические