

рассчитывать разнообразные доплаты от доплаты к окладу до надбавки "за выслугу лет";
вести штатное расписание предприятия;
получать стандартные отчеты и формы для представления в налоговые и прочие органы;
проводить межрасчетные выплаты зарплаты;
проводить частичную выплату зарплаты;
депонировать суммы, не выданные по платежным ведомостям;
учитывать долги по зарплате прошлых периодов;
оформлять увольнение с расчетом компенсации отпуска, выходного пособия;
и многое другое...

В данной программе есть возможность придать индивидуальность нестандартным отчетам, используя логотип конкретного предприятия, цветное выделение текста, разнообразные шрифты и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Информационные технологии управления персоналом [Электронный ресурс] URL: <http://miemp-mi-gor.narod.ru/utcheba/itu/glava/010.htm>
2. Центральная Научная Библиотека [Электронный ресурс] URL: http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/informacionnye_tehnologii_v_upravlenii_4.html
3. [Учебный контент](#) [Электронный ресурс] URL: <http://ref.rushkolnik.ru/v45139/>
4. Молодой учёный [Электронный ресурс] URL: <http://www.moluch.ru/archive/27/3113/>
5. Управление персоналом [Электронный ресурс] URL: <http://upravlencam.ru/page82/page95/index.html>
6. Википедия [Электронный ресурс] URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>

ИННОВАЦИИ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Т.А. Крымова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

INNOVATIONS IN STAFF MOTIVATION

T.A. Krymova

(c. Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article is devoted to the innovations in staff motivation. The author explains what is motivation and how to use information technologies made the groundbreaking innovations.

В современном менеджменте большое значение приобретает мотивация персонала. Мотивация является одним из основных средств обеспечения оптимального использования ресурсов и имеющегося кадрового потенциала. Главной целью мотивации является получение максимальной отдачи от имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить прибыльность и результативность деятельности организации.

Особенностью управления персоналом в современном менеджменте является значимость личностных качеств работника. Тем самым система стимулирования меняется и

меняет соотношение стимулов и потребностей. Для мотивации персонала организации сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы стимулирования. Как правило они работают, но с истечением времени организации стали нуждаться в инновационных методах мотивации персонала. Поэтому стали широко применять информационные методы стимулирования персонала.

На наш взгляд, данные определения являются наиболее верными.

Мотивация - одна из главных функций менеджмента. Она определяет ряд факторов (побудительных сил), помогающих выполнению определенных задач, направленных на достижение целей организации. [2]

Мотивация - процесс стимулирования человека (работника, исполнителя) или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организаций. [3]

В данных понятиях ярко прослеживается, что главной целью мотивации является достижение цели организации, а к этому и стремится каждый современный руководитель.

Существует множество теорий мотивации персонала, каждая по своему уникальна и в той или иной мере способна максимизировать не только прибыль организации, но и сделать более эффективной работу кадров.

Рассмотрим классические теории мотивации:

1)содержательные теории (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд и др.); [1]

Данные теории мотивации направлены на выявление и рассмотрение потребностей, которые смогут побудить персонал к действию полезному для организации.

Однако, в данной теории имеются недостатки, такие как пренебрежение индивидуальными побудительными силами к мотивации: не учитываются индивидуальные потребности человека. Руководителю стоит учесть тот момент, что у каждого сотрудника свои потребности.

2)процессуальные теории (Врум и др.);[1]

Процессуальные теории отмечают, что действия и решения людей определяются не только желанием удовлетворить ту или иную потребность, но и анализом затраченных сил на достижение желаемого результата. Получается удовлетворение потребностей одно из важных условий продуктивной работы сотрудников. Но согласно процессуальной теории этого не достаточно. Здесь важно, каким образом человек направляет свои усилия для достижения цели.

3)теории, основанные на отношении человека к труду (Макгрегор, Оучи). [1]

Согласно данной теории существует два типа людей. Одни ленивы, безынициативны и не хотят работать их нужно мотивировать с помощью наказания или поощрения. Другие творческие, ответственные у них есть стремление к работе. Их стоит побуждать к работе.

Считается, что восприятие сущности мотивации и ее роли в поведении персонала, как правило не имеет единых взглядов.

Предлагаем рассмотреть один из инновационных методов мотивирования персонала.

«Хэй-метод», на мой взгляд он является инновационным, этот метод базируется на двух аспектах: анализе работы и ее оценке. Предложенный Хэем усовершенствованный подход на основе факторной системы оценки должностей помогает понять относительную ценность каждой работы, каждой должности, что помогает определить «рыночную стоимость» должности и выстроить справедливую систему оплаты труда, снизить текучесть кадров, оптимизировать численность персонала, используя при этом информационные технологии. [3]

На наш взгляд, современный руководитель должен применять для каждого сотрудника свои методы мотивации, так как каждый сотрудник это личность и к нему нужен индивидуальный подход. И благодаря информационным технологиям это стала гораздо

легче. Можно придерживаться не одной теории мотивации, а соединять подходящие элементы из разных теорий это и будет являться инновацией.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Монографии» [Электронный ресурс]. - 2006 URL: <http://www.rae.ru/monographs/53-2119>
2. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ.ред. С. Ю. Трапицына. - СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
3. Основы инновационного менеджмента/Л.С.Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. –М.: Экономика, 2004. -518с.

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБУЧЕНИИ

*А.В. Кузьмина, А.Е. Скиданенко, Т.П.Латыговская, А.Ю.Карпова
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

INFORMATION TECHNOLOGY IN EDUCATION

*A.V. Kuzmina, A.E. Skidanenko, T.P. Latigovskaya, A.Y. Karpova
(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

Together with the material component very large impact on human has information that is the most diverse information and knowledge that a person receives during his lifetime . With each passing day , month, year, decade , century increases the amount of information that accumulates humanity , as well as increasing the role of information in human life. Together with the increase in information and develop themselves information technology - processes that used a set of methods and means of gathering , processing, storage , as well as data (initial information in order to receive new quality information about the object , or process the same phenomenon that is information product .

Вместе с материальной составляющей очень большое влияние на человека оказывает информация, то есть самые различные сведения и знания, которые человек получает во время всей своей жизни. С каждым днем, месяцем, годом, десятилетие, веком увеличивается объем информации, который накапливается человечеством, а так же растет роль информации в жизни и в образовании человека. Вместе с увеличением объема информации развивались и сами информационные технологии – процессы, которые использовали совокупность методов и средств сбора, обработки, накопления, а так же передачи данных (начальной информации) для того чтобы получать информацию нового качества о состоянии объекта, процесса либо же явления то есть информационного продукта. Каждый человек имеет потребность общения с людьми, которые его окружают, тем самым они выражают и передают информацию, опыт, которые в свою очередь приводят к появлению древнейшей информационной технологии языка. Следом за этим появилось изобретение письменности, изобретение библиотек, а так же создание книгопечатанья, почт, телеграфов, телефонов, радио, позднее телевидения и затем компьютеров и интернета. Значение информационных технологий значительно выросло после изобретения компьютера, он стал в свою очередь машиной для приема, хранения, переработки и выдачи информации. После создания компьютеров людям открылись новые возможности для поиска информации, а так же для ее получения, передачи, накопления, и что самое важное – обработки, а сами компьютеры в свою очередь пользовались большим спросом. С самого начала компьютеры создавали в