

2. Артемьев Б.В., Маслов А.И., Потапов В.Н., Ведерников М.Б. Использование рентгеновских толщиномеров в производстве проката цветных металлов // Дефектоскопия. – 2003. – № 6. – С. 55–62.

3. Будаи Б.Т., Касаткин Н.В. Измерение параметров листового горячего проката // Инженерно-физический журнал. – 2014. – Т. 87. – № 1. – С. 225–228.

4. Осипов С.П., Чинь В.Б. Разработка широкодиапазонного трансмиссионного рентгеновского метода измерения толщины // VII Международная студенческая электронная научная конференция "Студенческий научный форум 2015". – www.scienceforum.ru/2015/pdf/11072.pdf

4. <http://www.ippe.ru/podr/abbn/libr/groupkon.php> – 127 групповая библиотека данных о взаимодействии гамма- квантов с веществом.

ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Шадрина О.А.

Томский политехнический университет, г. Томск

*Научный руководитель: Янушевская М.Н, ст. преподаватель
кафедры физических методов и приборов контроля качества*

Проблемы мотивации персонала и вопросы построения системы мотивации всегда актуальны. От четко разработанных систем мотивации персонала зависит не только трудовая, социальная и творческая активность сотрудников, но и социально-экономические результаты предприятия.

При проектировании систем мотивации специалисты выделяют существующие проблемы. Рассмотрим некоторые из них.

1. Нет механизма мотивирования.

Авторы Кромов С.А. и Кожанов Н.Т. в своей статье «Проблема мотивации персонала и пути её решения» [2] выделяют два вида мотивирования сотрудников:

- первый тип – «торговая сделка»;

- второй тип – основан на воспитательном характере, когда нужно ослабить неэффективные мотивы, и усилить эффективные. Этот метод является более эффективным.

Эти типы мотивации сегодня наиболее распространены в практике руководителей российских компаний.

Механизм же мотивирования персонала каждая организация должна выстраивать самостоятельно.

2. Неэффективное использование методов стимулирования.

Выстраивание процесса стимулирования является очень важным при построении системы мотивации. Чаще всего используется материальное стимулирование, но это далеко не всегда является правильным, так как у каждого человека есть свои приоритеты и потребности. Также потребности человека имеют свойство меняться со временем.

Также, нужно учитывать, что мотивация, которая сработала однажды, окажется эффективной и в следующий раз. Поэтому нужно грамотно использовать и изменять методы стимулирования.

Авторы Кромов С.А. и Кожанов Н.Т. предлагают следующую классификацию методов стимулирования:

1) Экономические стимулы всех типов (все виды зарплаты, льготы, премии, страховки). Коллектив сам принимает решение об эффективности поощрения или наказания, и об их влиянии на работоспособность.

2) Управление по целям. Выстраивание цепи целей для коллектива, которые помогут в решении задач организации.

3) Обогащение труда. Некая перспективная должность, где значимое место занимает сам работник.

На сегодняшний день в рамках этой классификации разработаны различные методики стимулирования персонала. Но в каждой организации необходимо грамотное применение этих методик, с учетом индивидуальных потребностей сотрудников.

3. Неактуальность классических теорий мотивации.

Для того, чтобы эффективно управлять трудовым поведением работников, необходимо знать их внутренние мотивы, их удовлетворенность существующей системой стимулирования.

Над вопросом стимулирования работали многие исследователи. Наиболее известные версии, объясняющие этот вопрос, вошли в классические теории мотивации. Рассмотрим их недостатки:

1) теория потребностей Маслоу: в теории полагается, что удовлетворение потребностей происходит поэтапно, но на практике поэтапный переход с одной ступени на следующую происходит редко;

2) двухфакторная модель Герцберга: условное деление мотивов на две группы, при этом не учитываются индивидуальные различия людей;

3) теория приобретенных потребностей Макклеланда: рассматриваются высшие потребности (власть, успех и причастность), но не учитываются низшие потребности;

4) трехуровневая теория Альдерфера: выделены три группы потребностей. При невозможности достижения высшего уровня, происходит возврат к более низким. Недостатками являются неполный круг потребностей и отсутствие практических доказательств замены высших потребностей;

5) теория ожиданий Врума: мотивация рассматривается, как сложный процесс, зависящих от нескольких переменных (вознаграждение, результат, ценность), учтены индивидуальные потребности человека. Недостаток – рассматриваются лишь три группы мотивов;

6) теория справедливости: фактором мотивации является справедливость вознаграждения. Недостатком является ограниченное количество мотивов.

7) комплексная теория Портера-Лоулера: объединяет сразу пять мотивирующих факторов, но слишком сложна для применения на практике, не учитывает индивидуальных особенностей людей;

8) теория «Х и Y» МакГрегора: мотивация рассматривается через различные стили управления. Недостаток – в реальной жизни не существует чистых типов руководства, всё зависит от содержания работы.

Исходя из анализа теорий, можно сделать вывод, что они являются, скорее, гипотезами и трудно применимы на практике. Теории применимы лишь в конкретных ситуациях, в реальной же жизни их можно использовать лишь в комплексе и при соотнесении их с индивидуальными особенностями сотрудников.

4. Психологические аспекты.

Выстраивая систему мотивации в организации, руководители часто опираются на собственные представления о мотивах сотрудников, что не всегда верно. Руководитель должен точно знать, что именно сотрудник ждет от работы: повышение зарплаты, возможность карьерного роста, повышение квалификации или получение второго высшего образования и т.д. Если вознаграждение совпадет с ожиданиями сотрудника – мотивация повысится.

Можно выделить три психотипа сотрудников:

- «внутренние люди»: направлены на содержание работы и эмоциональный комфорт. Для них важно достижение результатов в работе, они ищут интересную работу, зарплата стоит не на первом месте.

- «внешние люди»: важны внешние атрибуты труда и успешности. Для них важна заработная плата, карьерный рост, такие люди стремятся иметь символы успеха (хорошая машина, дорогая одежда) и т.д.

- «смешанный тип» - для них важно и то, и другое. При существовании смешанного типа, все же следует выделять, что стоит для человека на первом месте.

Для построения эффективной системы мотивации необходимо провести диагностику мотивационной среды компании, комплексно применять материальные и моральные средства мотивации персонала и регулярно проводить мониторинг и коррекцию системы мотивации.

Список информационных источников

1. Бадмаева С.А. Психологические аспекты формирования корпоративной культуры руководства и персонала // Управление корпоративной культурой. – 2011. - №3. – с.208-212.
2. Кромов С.А., Кожанов Н.Т. Проблема мотивации персонала и пути её решения // Молодой ученый. – 2014. - №14.– с.151-154.
3. Муравьев Ю.Л. Возможности и ограничения использования классических теорий мотивации в практике управления предприятием // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2012. – №1. – с.89-92.

КАЧЕСТВО ПРОЦЕССА АТТЕСТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ НЕРАЗРУШАЮЩЕГО КОНТРОЛЯ В ООО «ЕСБ-ГРУПП»

Шлякова Н.Н.

Томский политехнический университет, г. Томск

*Научный руководитель: Васендина Е.А., к. т.н., доцент кафедры
физических методов и приборов контроля качества*

Физические методы неразрушающего контроля (НК) обладают наибольшими функциональными возможностями из всех известных методов проверки качества, применяемых при производстве строительно-монтажных работ. В связи с этим методы НК являются самой массовой технологической операцией в настоящее время. Аттестация по неразрушающему контролю является важной процедурой для нормальной и эффективной работы всего персонала.

Качество предоставляемой услуги в аттестации специалиста – это не только определенный уровень материально-технической базы, технологии, организация производства, но и соответствующий уровень профессионализма и культуры управленческих решений. Недостаточное внимание к процессу управления качеством может снизить или свести к нулю экономический эффект компании.

Компания ООО «ЕСБ-Групп» содержит в себе экзаменационный центр (ЭЦ), который занимается проведение аттестации специалистов в неразрушающем контроле. Система менеджмента качества данной компании была разработана в соответствии с требованиями и рекомендациями ISO 9001-2011, внедрена и результативно применяется при проектировании, разработке и осуществлению аттестационной деятельности. Данный процесс организации можно анализировать с точки зрения удовлетворения некоторым требованиям. В настоящее время в мире