

№ 8. - С. 18-21.

5. Кабанов А.М., Юсупова Л.Г. Организация учебного процесса по иностранному языку в современных условиях: проблемы современных технологий в преподавании иностранных языков и пути их решения // Педагогическое образование в России. - 2017. - №4. - С. 81-86.

6. Шляхтина С. Быстрый перевод текста без проблем // КомпьютерПресс. - 2012. - №9. - С. 18-24.

УДК 658.336

Анисимова И.А., Щукина Т.С.

ИССЛЕДОВАНИЕ НЕТРАДИЦИОННЫХ ПОДХОДОВ К ЭФФЕКТИВНОМУ СТИМУЛИРОВАНИЮ ПЕРСОНАЛА

*Анисимова Ирина Андреевна**, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: irinaanisimova.7777777@mai.ru

*Щукина Татьяна Сергеевна**, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: shukina.t2016@yandex.ru.

В статье рассматриваются понятия «мотивация» и «стимулирование», исследованы теоретические подходы к сущности мотивационных процессов, представлены методы стимулирования и мотивации персонала в организациях. Проведен анализ системы мотивации, и охарактеризовано её значение в системе управления предприятием. Осуществлен анализ каждого метода стимулирования. Рассмотрен механизм предоставления премий с целью увеличения эффективности функционирования компании. В статье отмечено, что стимулирование персонала – это использование руководством факторов воздействия, которые выступают той самой движущей силой, повышающей производительность труда каждого сотрудника и всего коллектива. Выделены наиболее эффективные правила, следуя которым, можно повысить мотивационный эффект. В статье проанализированы основные рекомендации по созданию нетрадиционной системы мотивации сотрудников. В последнее время кадровые управляющие осваивают все новые способы стимулирования. Используют не только классическое экономическое мотивирование в виде денежных вознаграждений, но и неэкономические способы стимулирования. К таким способам можно отнести морально-психологические меры и организационные. Сделан вывод, что методы стимулирования и мотивации персонала – два связанных между собой процесса в системе управления персоналом. Главная задача управления – найти «золотую середину» между поощрениями и наказаниями. Руководители предприятий стараются разрабатывать и улучшать подходы к стимулированию работников с целью достижения главной цели деятельности компании.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, методы стимулирования, эффективность, нематериальные методы стимулирования, наказания, поощрения, персонал.

Методы стимулирования и мотивации персонала – это два очень важных действия. Их цель – заинтересовать людей, чтобы работа осуществлялась эффективнее. Сотрудники организации должны быть наилучшим образом мотивированы к достижению компанией поставленных целей, ведь каждый работник стремится получить благодарность, поощрение за выполненный труд [5].

В фирме, где работает большое число сотрудников, руководителем выступает кадро-

* Научный руководитель: Соболева Юлия Павловна, к.э.н., доцент; e-mail: soboleva-yp@yandex.ru

вый менеджер. В его обязанности входит: руководство персоналом, методы и принципы управления персоналом, разработка концепции управления персоналом, создание кадровой стратегии, формирование кадровой политики [7]. Также для эффективного роста организации необходимы «продуктивные» работники. Взять на работу сотрудника с высокой квалификацией недостаточно. Необходимо на протяжении всей его трудовой деятельности создавать эффективную систему стимулирования и мотивации [10].

За последние несколько лет менеджеры по кадрам осваивают, изучают и вносят усовершенствованные, эффективные методы по стимулированию работников. В ход идут не только старые традиционные экономические мотиваторы при помощи денежных средств, высокой заработной платы и денежных бонусов, но и новые идеи, которые мотивируются за счет неэкономического способа стимулирования [4].

Мотивация в классическом понятии – это подход к побуждению самого себя и сотрудников для улучшения предприятия и для эффективного достижения целей организации. Мотивация и стимулирование персонала являются процессом удовлетворения потребностей работников и направление персонала на эффективную трудовую деятельность. Цели персонала, прежде всего, зависят от стоящих перед организацией задач [14].

Можно сформулировать правила, которые помогут эффективно мотивировать работника. Во-первых, это внезапные и нерегулярные поощрения, которые мотивируют лучше, чем предсказуемые. В основном люди считают, что те поощрения, о которых уже заранее известно и они регулярны, на подсознании у человека является не чем иным, как заработной платой, которую они привыкли получать в определённый день и в установленном размере. А получать сюрпризы всегда приятнее.

Во-вторых, мотивация предоставляет результаты, только когда сотрудники ощущают значимость своего вклада в деятельность и имеют заслуженный статус. Например, все работники хотят признания. И даже те, которые не говорят об этом прямо со своими друзьями, коллегами, всё равно думают об этом и тайно хотят. Некоторые люди желают принять участие в конкурсах, которые связаны с работой и проектами, а другие хотят, чтобы их коллеги по работе чувствовали зависть из-за поощрения от начальника при коллективе или после получения определённой должности.

В-третьих, положительное подкрепление результативнее отрицательного – это метод изменения нежелательного поведения. Он заключается в моментальной и неприятной для обучаемого реакции на его нежелательное поведение. Иными словами, при отрицательном подкреплении мы можем увидеть следующую картину. Сотрудник не справляется с обязанностями, которые на него возложили, так как работает за себя и за другого человека, который заболел и которого некому заменить. В ответ его начальник крайне резко реагирует на отрицательный результат и лишает его премий, выписывает штрафы. Исходя из данного правила, мы должны не допустить такой ситуации. Необходимы положительные методы поощрения, конечно, только не в тех случаях, когда человек сам виноват в ухудшении своих показателей деятельности.

В-четвертых, работников необходимо стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь окончания полной работы, потому что больших успехов тяжело достичь. Необходимо часто положительно мотивировать сотрудника, но это не должно быть что-либо масштабное, и для такой мотивации необходимо, чтобы общее задание делилось на части в соответствии с поэтапным планом. Исходя из частей в плане, руководитель должен сделать должным образом их оценку, чтобы поощрение было пропорционально выполненной части работ сотрудника [3].

В-пятых, поощрения должны применяться как можно быстрее после выполненной сотрудником работы. Ни в коем случае про поощрения нельзя забывать, особенно если руководитель дал обещание сотруднику, что его ждёт бонус за выполненную им работу. В этом правиле присутствует такая особенность, что чем дольше промежуток времени между успешно выполненной работой и поощрением, то тем меньше эффект от данного поощрения.

Это далеко не все виды нематериальной мотивации персонала. С каждым разом их спектр увеличивается и становится более разнообразным. На данный момент есть много различных случаев, где организации предоставляют своим работникам помощь в поиске жилья, оплачивают за жилье часть арендной платы, дарят абонементы в тренажерные залы, фитнес-клубы и бассейны. Конечно же, любой руководитель должен выбирать эффективные методы мотивации персонала, которые подходят к направленности его бизнеса, к контингенту его персонала и т.д. Но ведь правильно подобранные методы мотивации смогут позволить добиться наибольшей отдачи и лояльности работников организации.

Методы стимулирования персонала организации могут быть самыми различными и зависят от проработанности мер системы стимулирования, общей системы кадрового менеджмента и особенностей бизнеса компании [8]. Материальное или экономическое стимулирование – это поощрение сотрудников денежными выплатами по итогам трудовой деятельности. Материально-денежные стимулы регулируют поведение персонала с помощью денежных выплат и санкций (штрафов, лишения премии) [12].

Стимулирование для работника – это очень важная функция, ведь мотивация бывает у самого сотрудника, а стимулирование исходит от начальника. Даже самые мелкие достижения, ради которых работники усердно стремятся и трудятся, тоже достойны награды, ведь большой удачей добиться трудно, а если возможно, то очень редко. Но прежде всего, нужно знать, что при достижении таких редких наград сотрудники не всегда остаются довольными, ведь им становится неловко, от того, что другие завидуют. А если работники будут получать награды достаточно часто и за самые мелкие достижения, то этими поощрениями они будут удовлетворены [10].

Стимулирование делится на два типа: типовое и индивидуальное. К типовому стимулированию относят: повышение работника в должности; расширение полномочий, повышение заработной платы, признание руководства, лучшее место за столом на совещании, благодарность от начальника в устной речи в присутствии коллег, возможность прямого общения с высшим руководителем, начисление материальной премии с указанием «за что», гарантия на рабочее место сотрудника, что оно за ним сохранится, приобретение жилья. К индивидуальному стимулированию относят:

1. Наказание как средство мотивации работников. В каждой организации существует свой подход к наказанию сотрудников. В каких-то это проявляется больше, а в каких-то, наоборот, любят награждать, а где-то вообще нашли золотую середину. Величина наказания, прежде всего, зависит от целей воздействия. Главной задачей наказания является недопущение действий, из-за которых может произойти ущерб деятельности организации. Наказание ценно не само по себе как «мщение» сотруднику за неправильно выполненные задания, а как преграда, которая не даст этому работнику совершить эти же действия еще раз, и это будет служить для сотрудников организации примером [6].

2. Выплата денежных средств за выполнение определенных задач. Эти выплаты назначаются людям, которые соответствуют заранее определенным критериям и условиям. К ним могут относиться: экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Любая фирма самостоятельно определяет и затем устанавливает критерии такого рода.

3. Добавляются к заработной плате выплаты, чтобы стимулировать здоровый образ жизни персонала. Эти выплаты на предприятиях применяются достаточно редко. Они связаны со здоровым образом жизни коллектива. Например, является большим плюсом, когда работники не выходят покурить каждые 10 минут, тем самым останавливая процесс работы.

4. Также существуют специальные индивидуальные вознаграждения – это специальные премии, которые выплачиваются сотрудникам за владение навыками, необходимыми фирме в данный момент. Очень ценится, если подчиненный обладает специальными знаниями и руководствуется ими в области информатики.

5. Социальная политика организации – также важнейший инструмент экономического

стимулирования:

- в организации реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников;
- организации предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования.

6. Совершенствование системы организации труда и управления. Улучшение координации и взаимодействия между сотрудниками организации, правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки, совершенствование отношений между руководителями и подчиненными – все это способствует повышению эффективности, производительности и мотивации труда [2].

7. Нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя. Особенно актуальны данные инструменты для организаций с ограниченными материальными ресурсами стимулирования (государственные организации, органы власти и местного самоуправления).

Методы стимулирования и мотивации персонала – это два связанных между собой процесса в системе управления. Но мотивацию считают преимущественной, так как она является внутренним создателем настроения на итог, а стимулирование выражается как негативная окраска [9]. Подводя итог, можно сказать, что эти понятия очень важны для любой компании. Самая главная задача для фирмы – это найти золотую середину между поощрениями и наказаниями. Ведь если в компании существует много новых и разнообразных методов мотивации, то работник будет трудиться лучше, и за счет этого организация будет расти и развиваться [13].

Таким образом, можно сделать вывод, что в современном мире люди стали использовать различные нетрадиционные подходы к стимулированию персонала. Руководители предприятий стараются разрабатывать и улучшать эти подходы для того, чтобы своевременно удовлетворять интересы сотрудников. Работодатель в результате реализации перечисленных способов стимулирования персонала достигает цель снижения текучести кадров, что в результате будет способствовать повышению имиджа компании и росту её прибыли.

Список источников:

1. Барышева А., Киктева Е. Мотивация. Опыт ведущих российских компаний, корпоративные стандарты, рейтинговая система кадров, внедрение системы ротации. – СПб: Питер, 2014. – 108 с.
2. Верещагина Л.С. Управление вознаграждением персонала: учебное пособие. – Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2016. – 152 с.
3. Егоричев В.А. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Молодой ученый. - 2016. - №28. - С. 412-414.
4. Михайлов Я.В. Мотивация трудового поведения персонала: суть дела, принципиальные подходы, конкретные рекомендации, анализ ошибок. - М.: Экономика, 2014. - 224 с.
5. Повышение конкурентоспособности инновационной экономики региона: монография / Г.С. Мигунова, Н.В. Ивлева, Э.В. Панков и др. – Орел: Картуш, 2012. – 184 с.
6. Самоукина Н.В. Счастье в рабочее время // Мотивация и оплата труда. - 2015. - №31. - С. 174-179.
7. Соболева Ю.П. Анализ факторов инвестиционной среды регионального рынка пищевой промышленности // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №2 (32). – С. 52-56.
8. Соболева Ю.П., Паршутин И.Г. Факторный анализ спроса на потребительском рынке продовольственных товаров // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2015. – №9 (131). – С. 78-83.
9. Турман В.В. Как воспитать преданных, лояльных сотрудников в организации, не

увеличивая зарплату // Управление развитием персонала. - 2015. - №41. - С. 56-61.

10. Чавыкина М.А. Необычные методы стимулирования труда персонала // Молодой ученый. – 2014. – №4. – С. 631-632.

11. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. - СПб., 2014. - 343 с.

12. Якимов В.Н. Стимулирование и мотивация труда в организации // Знание. Понимание. Умение. 2012. - №4. - С. 61-67.

13. Golaydo I.M., Soboleva Y.P. Assessment and management of factors of the regional investment potential // Asian Social Science. – 2015. – Т. 11. – №7. – С. 240-251.

14. Soboleva Y.P., Parshutina I.G. Marketing approach to forecasting of regional market consumption potential [Электронный ресурс] // Indian Journal of Science and Technology. – 2015. – Vol 8 (S10), DOI: 10.17485/ijst/2015/v8iS10/84871, December 2015. – Режим доступа: <http://www.indjst.org/index.php/indjst/article/view/84871/65551>.

УДК 637.5.02

Козлова Е.И., Лёвочкина Т.Г., Рамазанцева Д.А.

СОВРЕМЕННОЕ ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ МЯСНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Козлова Елена Игоревна, кандидат технических наук, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: e.burtsevala@mail.ru

Лёвочкина Татьяна Георгиевна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: tatyana.lewo4kina2017@yandex.ru

Рамазанцева Дарья Альбертовна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орёл, ул. Октябрьская, д. 12 e-mail: ramazantzeva.darya@yandex.ru

В настоящее время существует широкая гамма как нового, так и капитально отремонтированного оборудования для мясной промышленности. Современное высокотехнологичное оборудование и возможность комплексной автоматизации процессов производства продукции играют важную роль в обеспечении качества конечного продукта. В статье представлены основные виды оборудования для обработки мяса и мясной продукции, используемого на мясокомбинатах и мясоперерабатывающих производствах, их классификация, техническая характеристика. Мясная промышленность - одна из основных отраслей пищевого производства, представляющая собой крупный комплекс, включающий большое количество производственных участков широкого спектра автоматизации. Большое внимание в данной работе уделяется оборудованию убойного цеха, цеха первичной переработки сырья, линии по выпуску конечной продукции. Приводятся разновидности агрегатов для оглушения и обескровливания скота, распиловки туш, обработки субпродуктов, измельчения сырья, упаковки конечной продукции и другого производственного оборудования, применяемого на всех стадиях технологического процесса мясного производства. Приведены варианты продукции, для производства которой может использоваться то или иное оборудование. Описанное оборудование позволяет увеличить производительность продукции, сократить время производства конечного продукта и улучшить организацию труда.

Ключевые слова: оборудование, мясная промышленность, новые технологии, оглушение скота, пилы для распиловки туш, тендерайзеры, котлетоформовочные аппараты, куттеры.

Развитие мясной отрасли, большое внимание к качеству мясной продукции, рост конкуренции среди поставщиков сырья влияют на рост требования к организации производства: соответствие санитарным нормам, контроль качества на каждом этапе – всё это не только