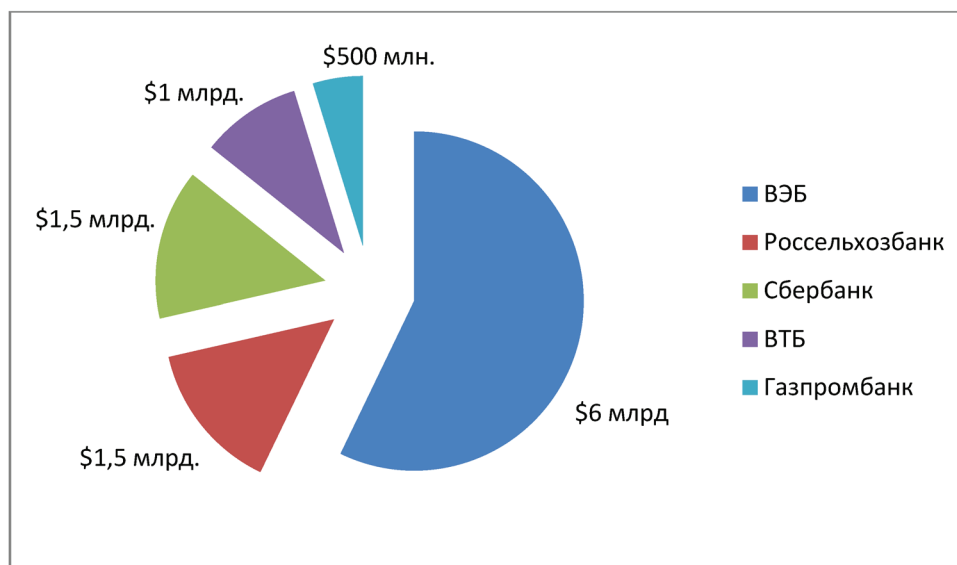


Проведенное нами исследование показало, что облигационные заимствования в настоящее время еще более упрочили свои позиции на финансовом рынке как наиболее перспективный способ привлечения именно средне- и долгосрочных инвестиций на достаточно выгодных условиях для эмитента, под приемлемую для инвестора доходность. Вышесказанное позволяет сделать вывод, что и инвесторы, и эмитент заинтересованы в формировании вторичного рынка облигаций. Мы согласны с мнением о том, что инициатива создания такого рынка должна исходить, прежде всего, от эмитента. Говоря о выпуске облигаций, следует отметить, что в случае с корпоративными облигациями он целесообразен для предприятия при определенных условиях. Выпуск облигаций имеет смысл при привлечении достаточно больших объемов финансирования. Эмитент облигаций (при их публичном размещении) не должен иметь к моменту эмиссии убытков. Кроме того, предприятие должно иметь высокую составляющую «живых» денег в своих поступлениях. В настоящее время инвесторы как никогда заинтересованы в надежности, и предприятие действительно должно иметь показатели, однозначно указывающие на то, что при любом варианте развития событий оно сможет погасить свои облигации. В противном случае инвесторы просто не будут приобретать данные корпоративные облигации. Эмитент облигаций должен иметь конкретную инвести-

ционную программу, на реализацию которой он планирует направить привлеченные средства. Инвесторы будут требовать реального проекта, под который выпускаются облигации. Эмитент облигаций должен быть достаточно хорошо известен широкому кругу потенциальных инвесторов.

ОАО «Газпром» имеет репутацию первоклассного заемщика, доверие к обществу российских и международных инвесторов как к стабильному поставщику природного газа и кредитоспособному заемщику постоянно укрепляется. В связи с этим, как отмечается в отчете компании за 2013 г., ОАО «Газпром» не ожидает возникновения значительных трудностей при организации финансирования своих проектов. Общество в своей политике по заимствованию денежных средств в первую очередь обращает внимание на стоимость привлекаемого финансирования и привлекает заемные ресурсы только на лучших, а не на любых, существующих на рынке, условиях [2].

На рисунке представлена структура заимствований ОАО «Газпром». Основным кредитором компании является Внешэкономбанк (57,1%). Остальными кредиторами являются также крупнейшие российские банки, входящие в первую десятку банков России. Купон, который выплачивает компания владельцам облигаций, составляет в среднем 8,25% годовых при средней ставке банковских кредитов 14% годовых на финансовом рынке.



Структура заимствований ОАО «Газпром»

Полученные результаты исследования позволяют нам сделать вывод о том, что для ОАО «Газпром» как крупной компании эмиссия облигаций является более эффективным способом заимствования, чем получение кредитов. Это опровергает выдвинутую нами гипотезу о том, что эмиссия облигаций является не самым эффективным способом привлечения финансовых ресурсов крупным эмитентом, из чего следует, что цель нашего исследования достигнута. Кроме того, следует отметить, что менеджмент компании ОАО «Газпром» эффективно управляет структурой заемного капитала, привлекая максимально дешевые финансовые ресурсы.

Список литературы

1. Бигун Б.В. Эмиссия облигаций как источник привлечения инвестиций корпорациями: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.10 ученого [Электр. ресурс]. — URL: <http://economy-lib.com/emissiya-obligatsiy->

[kak-istochnik-privlecheniya-investitsiy-korporatsiyami](http://economy-lib.com/emissiya-obligatsiy-kak-istochnik-privlecheniya-investitsiy-korporatsiyami) (дата обращения 13.01.2014).

2. Анализ и оценка руководством финансового положения и финансовых результатов деятельности: Отчетность ОАО «Газпром» [Электр. ресурс]. — URL: <http://www.gazprom.ru/investors/reports/2013/> (дата обращения 13.01.2014).

АНАЛИЗ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ

Фомина М.С., Садковская Н.Е.

Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, филиал, Калуга,
e-mail: mariya.fomina@list.ru

Одним из наиболее важных аспектов управления человеческими ресурсами является обеспечение эффективной мотивации к повседневной трудовой

деятельности. Данный вопрос заслуживает особого внимания со стороны руководителей, стремящихся приумножить успех свое организации. Именно поэтому исследование мотивации труда лежит в основе разработок экономистов и социологов на протяжении долгого времени промышленного и организационного развития. Главная особенность теорий мотивации заключается в том, что до настоящего момента ни одна из них не потеряла своей актуальности. Этот факт объясняется тем, что организации используют основные выводы и рекомендации совершенно разных теорий мотивации, которые возможно являются несовместимыми с их деятельностью. Положения этих теорий выступают в роли оценки существующей или формирующейся теории мотивации на предприятии. Значимость оценки мотивации как составляющей части совокупности условий преодоления экономического кризиса требует тщательного осмысления применения теории мотивации и достижения желаемых результатов. Внимание ученых к этой проблеме объясняется тем, что мотивация – многофакторная система, ее проявления многоаспектные и сложные. Причем теоретическое и практическое представление о характере мотивационных факторов в некоторых случаях не совпадают с их реальным практическим применением.

Чтобы понять сущность мотивации персонала в контексте современного подхода экономики труда, необходимо рассмотреть и проанализировать некоторые классификации теории мотивации.

Родоначальником классической школы теории научного менеджмента является Ф. У. Тейлор. Рассуждения ученого были достаточно просты и сводились к следующим утверждениям: если выясняется, что энергичные работники, которые работают усиленно и напряженно, получают заработную плату не более чем ленивый работник, у них пропадет интерес к своей работе. Для разрешения проблемы мотивации, Ф. Тейлор привнес в науку такие новшества, как: хронометраж и систему премиальной оплаты сдельной работы. Другими словами, у работника появилась возможность получать заработную плату большего размера за более усердный труд. Хронометраж был необходим для научной оценки каждого задания, потому что нечеткость требований к работе не позволяют ни планировать, ни ставить перед работником четко определенные цели. Ф. Тейлор свел каждое задание к серии хронометрированных и проверенных движений, определил научные временные границы для выполнения каждого задания. Это позволило установить ожидаемую производительность для каждого вида работ. Уникальность теории Тейлора состояла в значительном увеличении вознаграждения за более высокую производительность.

Следующим лидером по внедрению новых методов управления в промышленности, позднее получивших наименование «школы человеческих отношений», стал Э. Мэйо. По его мнению, все управленческие методы были поставлены только лишь на увеличение материальной эффективности, но не на установление сотрудничества. Школа «человеческих отношений» реализовала современное на тот момент стремление менеджмента исследовать каждую промышленную организацию в качестве «социальной системы», что являлось великой победой в управленческой мысли. Суть заключалась в том, что чисто технологический аспект эффективности производства, как и многочисленные вопросы экономического дохода, следует понимать как взаимосвязь сторон промышленной организации с собственно человеческими ресурсами. Несомненно, каждый рабочий

обладает определенными физиологическими и материальными потребностями, удовлетворить которые в разумной мере при развитой экономике сравнительно несложно. Но здесь очень важно не пренебрегать такими факторами, как общение, самореализация, признание, уважение. Для их удовлетворения требуются определенные усилия.

Знаменитые эксперименты, проводимые в городе Хоторне под руководством Э. Мэйо, открыли новое видение теории мотивации. М. Мэйо обнаружил, что достойная оплата труда и четко разработанные производственные операции не всегда дают положительный эффект с точки зрения производительности. Возникавшие в процессе взаимодействия силы между людьми зачастую превосходили усилия руководителя. Иногда работники сильнее реагировали на влияние со стороны коллег по работе, нежели на материальные стимулы и указы руководства.

В итоге всех научных исследований, проводимых в 20 веке, сложилось несколько теорий мотивации труда, которые можно было разделить на две группы: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации объединяют общие, присущие только им признаки, которые побуждают человека к действию. Это потребность, или нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью индивида. Потребность, являясь внутренней причиной активности личности, доминирует в мотивах и мотивации деятельности.

Одним из первых, кто полагал, что человек осуществляет экономическую деятельность в состоянии определенной активности, зависящей от наличия потребности и объективной ситуации ее удовлетворения, является исследователь А. Маслоу. Он дифференцировал человеческие потребности на 5 групп в последовательности социального развития личности, которая гласит, что потребность нижнего уровня должна быть удовлетворена прежде, чем потребность последующего уровня станет мощным влияющим фактором на поведение человека. Правда имеется одно исключение: для того, чтобы следующий, более высокий уровень иерархии потребностей повлиял на поведение человека, не обязательно полное или частичное удовлетворение потребности более низкого уровня.

В теории мотивации Д. МакКлелланда основное внимание уделяется высшим потребностям: власть, успех и причастность. Это могут быть неформальные лидеры, и их личному влиянию могут подвергаться лишь небольшие группы, но этот лидер заинтересован в достижении целей всей организации. Потребность успеха у такого человека удовлетворяется процессом доведения работы до успешного завершения, он может взять на себя ответственность по решению задачи с ожиданием конкретного поощрения. Потребность в причастности реализуется людьми, заинтересованными в налаживании доброжелательных отношений и оказании помощи другим. Люди с этой потребностью будут увлечены работой с обширной возможностью социального общения.

Во второй половине 20 века проблема удовлетворения потребностей в системе управления, касающихся специалистов и работников, были четко обозначены, а их деятельность стала жестко увязываться с окружающей средой. В соответствии с теорией Ф. Герцберга при недостаточных для комфортной и безопасной работы гигиенических факторах у человека появляется чувство неудовлетворенности выполняемой работой. Многие организации пытались воплотить положения теории с помощью программ обогащения труда, для того, чтобы исполнитель по-

чувствовал свою значимость и сложность реализуемой им работы, отсутствие рутинности и монотонности при максимизации ответственности. Но в теории Ф. Герцберга кроется проблема определения мотивирующих факторов, которые в свою очередь различны применимо к индивидуальному сотруднику.

Процессуальные теории мотивации связывают поведение человека с их восприятием определенной ситуации и ожиданием от предполагаемых последствий выбранного поведения. Существует три основные процессуальные теории мотивации:

- теория ожиданий В. Врума;
- теория справедливости Дж. Адамса;
- комплексная теория или модель Портера-Лоулера.

Последняя концепция, представленная на рисунке 1, представляет собой сложную комплексную теорию, включающую элементы теории ожидания и те-

ории справедливости. Основной вывод, вытекающий из этой теории, заключается в том, что в результате труд ведет к удовлетворению, а это прямо противоположно выводам теорий человеческих отношений.

Согласно представленной модели, достигнутый сотрудником результат зависит от трех факторов: израсходованные усилия, способности и характер человека, осознание своей роли в процессе труда. Уровень расходуемых усилий зависит от ценности вознаграждения и от того, насколько высоко оценивается вероятность, что прилагаемые усилия будут вознаграждены. Достижение нужного уровня результата может привести к внутреннему вознаграждению (например, им выступает чувство самоутверждения или удовлетворения от проделанной работы) или к внешним вознаграждениям (похвала руководства или продвижение по карьерной лестнице).

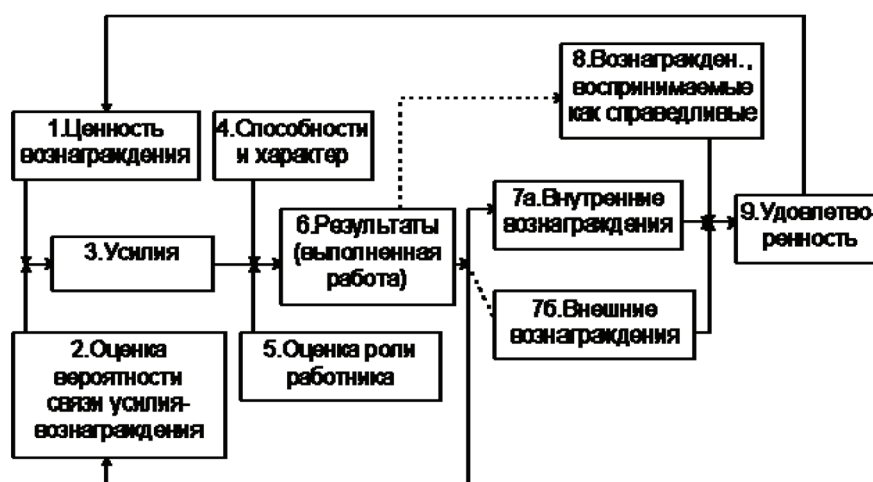


Рис. 1

Пунктирная линия между результатом, достигнутым сотрудником, и внешним вознаграждением на рисунке 1 означает, что может существовать разрыв между первым и вторым. Воспринимаемый как справедливый, он приносит пользу; сотрудник сам оценивает степень справедливости вознаграждения, которое он получает за тот или иной результат.

Удовлетворение выступает как следствие внутреннего и внешнего вознаграждения, которое осознается как справедливое. Это мера того, насколько ценно вознаграждение в действительности. Подобная оценка влияет еще и на восприятие сотрудником будущих ситуаций.

Следует не в полной мере согласиться с утверждением в модели Портера-Лоулера в той части, что мотив заканчивается действием по удовлетворению побудительной нужды или причины, имеющей специфическую форму потребности в труде. Однако мотив, выступая внутренним побуждением к действию, связан с внешним побудительным воздействием и отражает его. В модели Портера-Лоулера связь с внешними побудительными факторами представлена лишь схематично. Также недостаточно четко составлена графическая часть модели. Поэтому ме-

неджер, проводя анализ мотивацию согласно модели Портера-Лоулера, не может достаточно четко оценить направленность персонала на выполнение работы с достаточными прилагаемыми усилиями или эффективностью трудовых действий.

Признанный в мире основоположник отечественных наук о труде В. А. Ядов описал основную тенденцию в развитии теоретико-методологических концепций (парадигм) экономики труда, имеющих большое значение для понимания специфики различных подходов к исследованию мотивации.

Исследования, проводимые под руководством В.А. Ядова, показали, что трудовая мотивация имеет структуру, отраженную в рисунке 2, состоящую из ядра, ведущих мотивов и некоторой периферии, состав которой зависит от конкретных обстоятельств жизнедеятельности работника. В составе ядра ученый выделил три главных мотива:

- ориентация на содержание трудовой деятельности;
- ориентация на заработную плату;
- ориентация на повышение квалификации и продвижение по работе.

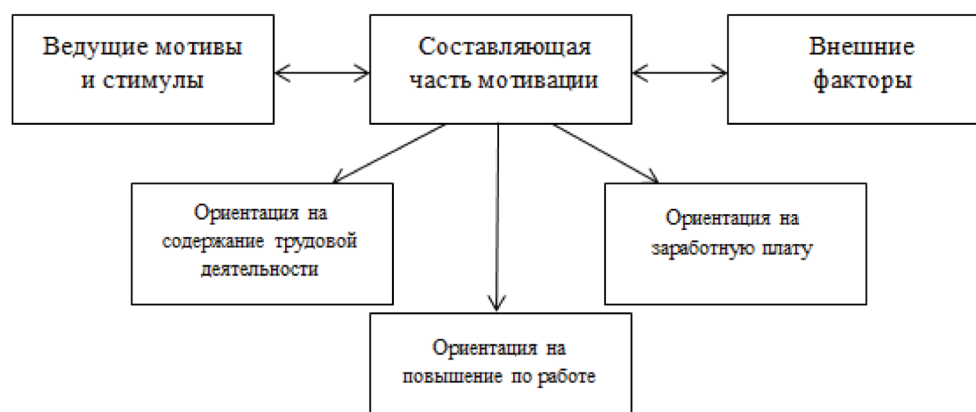


Рис. 2

В рассматриваемой модели четко разделены мотивы и стимулы от составляющей части мотивации; доказано, что при определенных условиях заработная плата (в отличие от теории Ф. Герцберга) может стать одним из главных компонентов мотивационного слоя; подтверждена особая значимость внешних мотивирующих факторов, связанных с работой, но и показано, что существует в организации большая группа работников, ориентированная на возможности профессионально-квалификационного роста, для которых мотивации, связанные заработком и работой неразделимы.

Попытка изучить проблематику оценки потенциала мотивации, оценки мотивации работой рассматривается в научных трудах ученых Дж.Р. Хакмана, Г.Р. Олдхэма, И.П. Пономарева, М.И. Магуры, М.Б. Курбатовой.

Описываемая в их научных трудах оценка мотивации персонала относится к одной из ее форм, а именно мотивации работой, мотивации, возникающей у сотрудника организации при выполнении самой работы. Согласно «Теории характеристик работы» Дж.Р. Хакмана и Г.Р. Олдхэма в содержании работы существует ряд факторов, которые мотивируют работника. Эти факторы носят качественный, субъективный характер и проявляются в оценках содержания работы самим работником.

Мотивация работой создается в процессе выполнения работы, что приводит к самовоспроизводству вознаграждения. В современной науке эта теория получила название редизайна труда, в соответствии с которой мотивированность работой следует измерять посредством пяти характеристик:

- разнообразие работы;
- законченность работы;
- значимость работы;
- автономность в работе;
- обратная связь от работы.

Эти характеристики по теории редизайна труда находятся в определенной взаимосвязи.

Мотивация работой является частью мотивации человека, поэтому при оценке мотивации работника необходимо учитывать место и вклад измеряемой величины мотивации в мотивационной структуре человека. Необходимо отметить, что возникновению мотивации работой способствует наличие у работника потребности в росте, его положительное отношение

к работе и уровень образования. С другой стороны, условия работы – комфорт на рабочем месте, заработная плата, отношения с коллегами и руководством, состояние оборудования – не влияют на возникновение мотивации работой.

Выполненный анализ теорий мотивации и обсуждение особенностей и уточнений при пояснении содержания мотивации позволяют представить уточненную модель мотивации, представленную на рис. 3.

Ценность побуждения через влияние характеризует учет работником влияния руководства и коллектива организации. Направленность персонала на ценностные ориентации приведена в блоках 4, 5, 6, 7. Признание обозначает учет воздействия членов организации на ролевую позицию и качества сотрудника в трудовой деятельности. Линии взаимосвязей элементов модели (отношения взаимосвязи), исполненные пунктиром, означают связь результативности деятельности работника и коллектива, а исполнение штрих пунктиром – восприятие персоналом организации признания его роли в трудовом процессе. Связь между результатами и ценностными ориентирами определяется степенью или уровнем удовлетворения работника результатами своей деятельности. Уровень удовлетворения является отражением динамичности процессов в мотивации деятельности персонала.

Рассмотрев и проанализировав точки зрения на проблему мотивации отечественных и зарубежных ученых-исследователей, можно выявить некоторые спорные моменты, разрешение которых нашло отражение в предлагаемой модели мотивации. Хотя сами предложенные элементы совершенствования модели комплексной процессуальной теории мотивации могут и должны уточняться на последующих этапах развития теории управления социально-экономическими системами, поскольку происходит непрерывное изменение микро- и макроэкономических параметров развития общества и, следовательно, свойств каждого из его участников. Поэтому введение в процесс мотивации новых информационных параметров имеет важное основополагающее значение для выявления мотивов, стимулов и установления параметров, оказывающих влияние на результаты трудовой деятельности персонала.

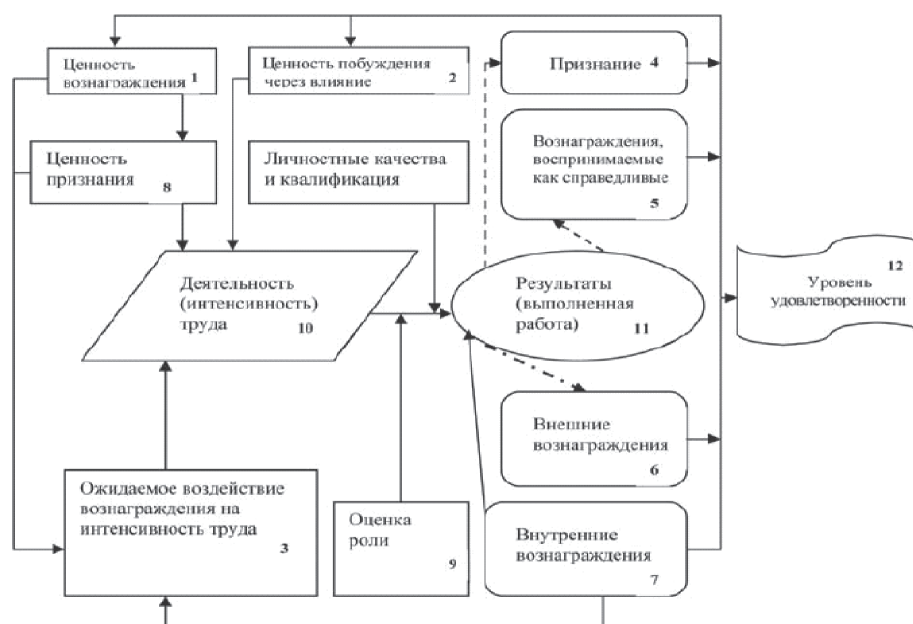


Рис. 3

Список литературы

1. Герцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг, Б. Моснер, Б. Блох, Б. Снيدرман. – М.: Вершина, 2006. – 240 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999.
3. Олдкорн Р. Основы менеджмента / Р. Олдкорн. – М.: Дело и Сервис, 1999. – 320 с.
4. Сумин В.А. Регулирование деятельности персонала управления: монография / В.А. Сумин. – Донецк: ДонНТУ, 2006. – 308 с.
5. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. – М.: Контролинг, 1991.
6. Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути исследования / В.А. Ядов // Советская социология. – М.: Наука, 1982. – Т. 2.
7. Садковская Н.Е. Принципы формирования творческого мышления у студентов ВУЗа инновационного типа // Научные технологии в приборостроении и машиностроении и развитие инновационной деятельности в вузе: Материалы Всероссийской научно-технической конференции – М., 2008г., т.2 – С 72-74.
8. Фомина М.С., Садковская Н.Е. Оценка работы персонала с помощью KPI // Наука и образование XXI века: Материалы Международной научно-практической конференции – М., 2013., ч.1 – С 225-230.

УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ СОБОЙ, КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА

Цыбульская А.В., Голикова Ю.Б.

Гжельский государственный
художественно-промышленный институт, Гжель,
e-mail: cat-lena1894@mail.ru

Быть организованным, независимо от того, относится ли это к окружающему пространству или к вашему времени – означает быть подготовленным. Это означает чувствовать себя собранным, владеть ситуацией, быть готовым использовать все имеющиеся возможности и справиться с любыми сюрпризами и неожиданностями, которые жизнь создает на вашем пути. Мы живем в сложном, быстро развивающемся мире, который полон безграничных возможностей. И поэтому нам просто необходимо использовать своё время эффективно и как сказал П. Друкер: «Время – самый ограниченный капитал, и, если не можешь им распоряжаться, не сможешь распоряжаться ничем другим».

Самоменеджмент – это последовательное и целенаправленное использование эффективных методов работы в повседневной практике, с оптимальным использованием своих ресурсов для достижения своих

же целей. Тема, выбранная мною очень актуальна на сегодняшний день, как для меня, так и для многих других людей, которые хотят выполнять всю свою работу с меньшими расходами, лучше организовать труд, уменьшить загруженность работой, уменьшить спешку и стресс, получить лучшие результаты. От того какая у них будет самоорганизованность, во многом будет зависеть и успех в карьере.

Самоменеджмент позволяет эффективно пройти все этапы успешного пути к цели, а именно: решить, чего вы хотите достичь; создать собственное видение успеха; верить, что успех придет; сосредоточиться на целях, ведущих к успеху; не падать духом при неудачах [1].

Цель моей работы заключается в исследовании самоменеджмента как способа повышения эффективности работы руководителя.

Исходя из поставленной цели, в работе рассматриваются следующие задачи: определить цели и функции самоменеджмента; рассмотреть мотивацию самосовершенствования; рассмотреть причины дефицита времени; принципы и правила планирования времени.

Основные цели самоменеджмента: максимальное использование менеджером времени и своих возможностей; сознательное управление течением жизни; преодоление внешних обстоятельств как на работе, так и в личной жизни.

При ежедневном решении разного рода задач менеджер выполняет различные функции. Этот процесс можно представить как круг самоменеджмента. В нем обозначено пять функций:

1. постановка целей; 2. планирование; 3. определение приоритетов по предстоящим делам; 4. составление расписания дня и организация трудового процесса; 5. самоконтроль и корректировка целей. [2]

Причины дефицита времени заключаются в следующем:

В ходе своей работы я провела опрос. Я попыталась выяснить у людей, что является причинами дефицита времени, что мешает их успешной работе. Мною было опрошено 112 человек в возрасте от 15 до 46 лет, из них 43 парня и 69 девушек. Причины ока-