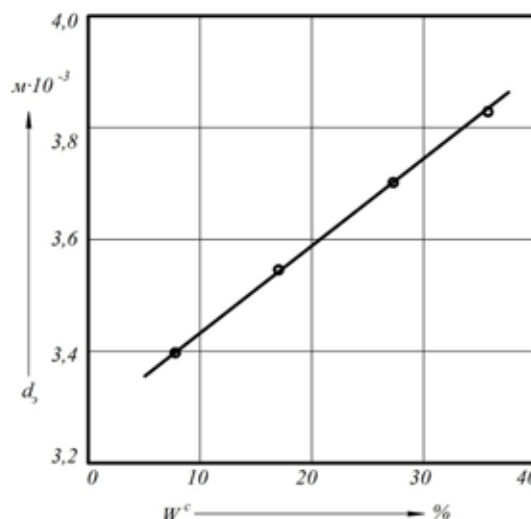




Зависимость эквивалентного диаметра семени рапсуса от его влажности

–NH–, –NH₂–, –COOH, –CONH₂–, –ОН и т.п. Эти группы атомов выступают в качестве активных центров, непосредственно взаимодействующих с молекулами воды [3].

Особенность высокополимеров – это отсутствие прочной кристаллической решетки, поэтому вглубь нее могут внедряться адсорбированные молекулы и образовывать водородные связи, что вызывает набухание веществ и, вследствие этого, увеличение размеров семян.

Однако эквивалентный диаметр изменяется в достаточно узком интервале значений, так как состав углеводородных соединений семян рапсуса представлен в основном клетчаткой и сахарами (25...30%).

Список литературы

1. Пат. 2425311 Российская Федерация, МПК7 F 26 В 17/10. Вихревая сушильная камера для сушки дисперсного материала в закрученном потоке теплоносителя с СВЧ-энергоподводом [Текст] / Антипов С.Т., Казарцев Д.А., Бунин Е.С., Баранов А.Ю., Юрова И.С., Журавлев А.В.; заявитель и патентообладатель Воронеж. гос. технол. акад. – № 2010115946/06; заявл. 21.04.2010; опубл. 27.07.2011, Бюл. № 21. – С. 2.
2. Васильев Д.В., Юрова И. С., Жучков А.В., Шахов С. В., Матеев Е. З. Описание процесса движения дисперсных частиц в криволинейном канале сушилки [Текст] // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 5 (часть 1). – С. 160; URL: www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=10002406 (дата обращения: 05.07.2014).
3. Теоретические основы теплотехнических процессов зерноперерабатывающих производств [Текст] : учеб. пособие / Г.Г. Странадко, А.А. Шевцов, Л.И. Лыткина, В.А. Дятлов; Воронеж. гос. технол. акад. – Воронеж : ВГТА, 2005. – 256 с.

Экономические науки

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Симоненко Н.Н., Пашковский М.Ю.

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, Комсомольск-на-Амуре, e-mail: simonenko@knastu.ru

Мировой опыт показывает, что путь к эффективному производству проходит через реализацию побудительных мотивов человека к труду. Процесс воздействия на человека с целью побуждения его к выполнению запланированной работы (вида деятельности и пр.) путем побуждения соответствующих внутренних мотивов и внешних поступков является *мотивированием*, или мотивацией.

Все, что человек считает ценным для себя, представляет вознаграждение. Но так как ценности у людей различны, то и оценка вознаграждения у них значительно различается. Существуют побудительные силы, характеризующие отношение людей к труду – внутренние *мотивы*. Это идеалы, потребности и интересы,

желания и стремления, ценности и ценностные ориентации. Чтобы эти мотивы включились в трудовую мотивацию, государство, предприятия и общественные организации используют различные средства экономического и морального воздействия – *стимулы*. Таким образом, *мотивация* – побуждение работников к целенаправленным действиям, сложный процесс формирования внутренних побудительных сил человека для достижения личных и корпоративных целей. Виды и типы мотиваций значительно отличаются: социально-психологическая и социально-экономическая мотивация; перспективная и текущая; прямая, косвенная и побудительная, мотивация внутренняя и внешняя.

Социально-психологическая мотивация формируется под воздействием на работника таких факторов, как социальные ожидания, общепринятые нормы и ценности, образцы поведения и пр. Более широким кругом факторов определяется *социально-экономическая* мотивация – отношения собственности, предпринимательская среда, условия для конкуренции, критерии

подбора и продвижения кадров, система организации труда, производства и управления, принципы вознаграждения трудовой деятельности.

Если мотивы деятельности и поставленная человеком цель относятся к отдаленному будущему периоду, мотивация относится к *перспективной*, а если они связаны только с действительностью и ближайшим будущим, определяют тактику поведения – к текущей мотивации.

Прямая мотивация направлена на формирование интереса к работе и получаемым результатам. Здесь факторами выступают: содержание труда, осознание собственных достижений для общества, чувство ответственности за результаты труда и самореализацию личности в труде. Такие мотивы формируют чувство удовлетворенности своей деятельностью, а труд осуществляется не только в целях заработка, но и в результате интереса к содержанию работы. *Косвенная мотивация* основана на материальной заинтересованности работника. Такой тип мотивации формируется под влиянием форм организации и оплаты труда, уровня жесткости норм, а также цен на продукцию и уровня инфляции. Труд в данном случае выступает в форме цены рабочей силы как инструмент ценности, обмениваемой на создаваемые товары и услуги. *Побудительная мотивация* создается на страхе за невыполнение своих должностных обязанностей и определяется властью, уровнем безработицы, отсутствием гарантии остаться на работе при социальной напряженности, неуверенности работника в завтрашнем дне [1].

Внешнее мотивирование – это своего рода процесс административного воздействия (управления): исполнителю поручают, и он это выполняет. В данной ситуации руководителю необходимо знать, какими мотивами руководствуется исполнитель для выполнения установленного задания, и помочь реализовать их. *Внутреннее мотивирование* – процесс сложнее, он предполагает формирование личной мотивационной структуры человека. Здесь требуется усилить желательные качества личности с ослаблением отрицательных факторов. Применение этого типа мотивации требует от руководителя значительно больших усилий, способностей и знаний.

На определенном этапе функционирования предприятия требуется усиление мотивации. С этой целью следует воздействовать на три группы факторов, влияющих на трудовую активность персонала:

1) *факторы макросреды*, представленные системой социальных отношений общества и условиями жизни в нем человека. Воздействие на структуру общих жизненных мотивов создает основу для формирования положительной трудовой мотивации;

2) *факторы общей микросреды*, характеризующие специфические условия деятельно-

сти работника в производственном коллективе и особенности его социальной организации: организационная структура коллектива; система социального управления и стимулирования труда; содержание и условия труда; отраслевая специфика вида производства; уровень социального и экономического развития коллектива;

3) *факторы локальной микросреды*, действующие в пределах первичного коллектива и малой группы.

Эти факторы делят на объективные и субъективные. *Объективные* факторы – внешние стимулы по отношению к трудовой деятельности, они действуют в равной степени и соотносятся как с видами труда, так и личностью. Их подразделяют на общие и специфические.

Общие – социально-экономические условия и иные условия трудовой деятельности (например, производительные силы). *Специфические* – условия конкретной трудовой деятельности (содержание труда, его организация и оплата, микроклимат в коллективе и др.).

Субъективные факторы создают мотивы конкретной личности.

Применяемые методы усиления мотивации персонала к эффективному труду направлены на то, чтобы:

- увязывать вознаграждения с деятельностью, приводящей к росту производительности и эффективности работы предприятия в целом;

- публично признавать заслуги работников, результаты труда которых значительно превосходят результаты труда членов коллектива;

- выплачивать работнику вознаграждение в виде доли прибыли от роста производительности труда [2];

- корректировать должностные обязанности конкретной личности;

- разрешать возможные ситуации, приводящие к расхождению интересов работника и фирмы.

Важными функциями управления трудовыми ресурсами современного периода становится планомерное и избирательное привлечение отдельных специалистов и групп сотрудников [3]. Премияльное вознаграждение как один из главных мотиваторов сотрудника и группы лиц зависит, в первую очередь, от эффективности их работы, вклада в перспективное развитие компании, принадлежности к категории талантливых специалистов и от наличия иных качеств, раскрывающих высокую ценность работника. Эффективная система вознаграждения труда будет жизнеспособна, если в коллективе постоянно проявляются сотрудники с высоким потенциалом, для чего следует регулярно проводить оценку трудовых ресурсов.

Весьма перспективно вознаграждение труда по коллективным результатам. Когда требуют условия производства, создается производственная бригада, группа (современное – *команда*), в которой участники получают вознаграждение

за коллективные результаты работы. При неформальной организации коллективной работы *оплата труда по командным результатам становится мощным орудием роста производительности* (эффективности, результативности) труда [4]. Наиболее распространенными причинами, вызывающими переход на командную систему организации и оплаты труда, можно считать:

1) команды – более эффективный механизм повышения качества в сравнении с традиционными методами контроля качества;

2) для решения командной задачи можно собрать высокий интеллектуальный потенциал;

3) упрощается введение новшеств за счет снятия барьеров между людьми в команде и более свободной передачи опыта и знаний;

4) компания получает большую гибкость в управлении, поскольку организация меньше зависит от отдельных сотрудников. В результате последствия текучести кадров и сокращения штатов смягчаются за счет легкой замены ушедших сотрудников;

5) сокращается время от идеи до продукта за счет членов команды с различной подготовкой, обменивающихся знаниями и опытом;

6) предприятие менее зависит от формальной структуры руководства и получает большую свободу действий, расширение полномочий и возможности для проявления руководящих качеств сотрудниками;

7) сотрудники становятся более преданными организации, участвуя в командном принятии решений;

8) сотрудникам легче получить целостное представление об организации: им становится заметно, каким образом различные составные части организации связаны друг с другом.

Чтобы командные методы управления были эффективны, их следует подкреплять системами управления кадрами. Ведущая роль здесь отводится системам вознаграждения труда персонала в составе команд [5]. В отношении трех типов команд, предлагаем считать командой *небольшую группу людей с необходимыми взаимодополняющими профессиональными навыками для достижения общей цели и принявшими на себя взаимную производственную ответственность друг перед другом*.

Базовая заработная плата, как и в обычных условиях, обеспечивает командам большую часть их вознаграждения труда. Для производственных и проектных команд более всего подходит *расширенная классификация работ*, т. е. система оплаты труда с упрощенной структурой окладов, где многочисленные разряды заменены широким диапазоном.

При определении ценности работы учитывают три качества исполнителя: мастерство, способность к решению задач и меру ответственности. *Мастерство* – совокупность, вклю-

чающая все виды потенциальных возможностей и навыков, от глубины знаний до квалификации. *Способность к решению задач* – более высокий уровень мастерства, его использование при возникновении нестандартных задач. *Мера ответственности* лица, занимающего определенную должность и отвечающего за свои действия и их последствия, различна.

Выделим характеристики получения *надбавок к базовому вознаграждению* членов команд. Для *параллельных команд*, в связи с участием на других работах на постоянной основе, проще надбавки не применять, заменив их *награждением*. Наибольшим разнообразием потенциальных подходов к повышению базовой заработной платы обладают *производственные команды*, им надбавки рекомендуются [6]:

– всем членам команды одновременно, особенно сотрудникам с почасовой оплатой и (или) с нормированным рабочим днем;

– при наличии условий, например, новые навыки в работе, демонстрация профессиональных качеств, полезных для команды;

– после оценки коллег, начальников, подчиненных.

Для *проектных команд*, где разброс величины базовой заработной платы между членами наибольший, но вклад в общие итоги команды может различаться, больший смысл имеет повышение базовой заработной платы на индивидуальной основе. Также применимы варианты: лучшим исполнителям увеличить надбавку в два раза по сравнению со средним уровнем; каждому дать небольшую надбавку, а экономию от фонда надбавок направить на финансирование коллективного стимулирования; поощрять непосредственную демонстрацию квалификации и профессиональных качеств (для проектных команд, где главный мотив достижения цели – фактор экономии времени).

Поощрительные выплаты в отношении командных оплат имеют те же аргументы, что и в главном варианте вознаграждения труда: они подкрепляют вводимые изменения в организации труда; помогают настроить сотрудников на конкретные результаты; избавляют их от равнодушия, возможности «спрятаться в тени»; позволяют сотрудникам (при наличии акций) почувствовать себя хозяином производства; способствуют концентрации деятельности персонала вокруг стратегии организации.

Поощрительные выплаты в команде являются логическим расширением оплаты за работу сверхурочно. Они наиболее эффективны, при поощрении за те показатели работы, на которые может влиять команда. Надлежащая система поощрительных выплат, таким образом, способна обеспечить коллективную эффективность работы [6].

Потребность в признании своих заслуг испытывает абсолютное большинство работников,

а по отношению к персоналу в составе команд она выражена еще ярче, поскольку работнику представляется, что личность в составе команды растворяется. *Награждения в знак признания заслуг* имеет два вида: неденежные и немедленные денежные награждения. Наиболее распространен вариант неденежного награждения (памятный подарок), вручаемого за хорошую работу. Денежные вознаграждения – это премии в сумме, не менее 10% базовой составляющей месячной заработной платы.

Выделяют следующие этапы зрелости команды:

1) формирование (путаница, проверка друг друга, отсутствие единого направления работы команды);

2) смятение (конфликты, беспорядок, упор на личные замыслы);

3) нормализация (принятие ролей, открытый обмен информацией, важность взаимоотношений);

4) выполнение (приверженность целям команды, сотрудничество с целью улучшения показателей команды, взаимная ответственность).

Поскольку коллективная работа для предприятия выгодна, в итоге команде проектируется *система вознаграждения труда по командам*

ным результатам, обеспечивающая высокий уровень производительности и оплаты труда в сравнении с индивидуальным вознаграждением за труд.

Трудно переоценить значение мотивации в достижении выдающихся результатов работы на предприятии. Это относится непосредственно как к членам команды, так и к той роли, которую они выполняют в обеспечении стимулирования всех работников предприятия.

Список литературы

1. Симоненко, В.Н. Мотивация и материальное стимулирование развития трудового потенциала Российской Федерации: Монография / В.Н. Симоненко. – Владивосток: Изд-во Дальневост. федерал. ун-та, 2011. – 294 с.
2. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Под ред. Дороти Бергер, ЛансаБергера; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.
3. Друкер, П.Ф. Менеджмент. Вызовы XX века / Питер Ф. Друкер; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2002. – 256 с.
4. Симоненко В.Н., Симоненко Н.Н. Опыт материального стимулирования трудового потенциала за рубежом / Власть и управление на Востоке России. – 2011. – № 3. – С. 64–72.
5. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2008. – 224 с.
6. Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н. Формы поощрений, имеющие денежный эквивалент / Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 8–2. – С. 108–110.

«Научные исследования высшей школы по приоритетным направлениям науки и техники», Швейцария (Берн), 27 апреля – 3 мая 2015 г.

Медицинские науки

ОСОБЕННОСТИ СТРОЕНИЯ ЧЕРЕПА НОВОРОЖДЕННОГО (ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ)

Ульяновская С.А., Оправин А.С.,
Панафидина А.В., Лешукова А.И.,
Ключева И.А., Павловская Т.А.

ГБОУ ВПО СГМУ Минздрава России, Архангельск,
e-mail: usarambler78@rambler.ru

Знание анатомических особенностей черепа новорождённого важно для анатомии, а также для ряда клинических дисциплин акушерство, неонатология и др. Череп новорождённого отличается своими пропорциями и формой, числом костей, их строением, наружным и внутренним рельефом. В черепе новорождённого наблюдается резкое преобладание размеров мозгового отдела над размерами лицевого. Объём полости черепа составляет в среднем у мальчиков 375 см³, у девочек 350 см³; полный объём лица новорождённых равен 57,17 см³, т.е. в 67 раз меньше полости черепа. В мозговом черепе свод развит значительно сильнее основания. Благодаря выступанию лобных и теменных бугров череп в вертикальной норме имеет форму пятиугольника. Продольный диаметр черепа равен 11,5 мм, поперечный диаметр и вертикальный

составляют по 9,5 см. Исходя из этих величин, черепной указатель равен 82,6 (брахикрания). По величине высотно-продольного указателя черепа новорождённых относятся к группе хамекранов (низкие черепа), а по высотно-поперечному указателю к тапеинокранным (низкие и широкие черепа). Основание черепа узкое и длинное, но длина основания по сравнению с длиной свода меньше, чем у взрослых. Поперечный диаметр основания черепа меньше поперечного диаметра свода (И.А. Баландина с соавт., 2009, А.С. Оправин с соавт., 2013).

В черепе новорождённого слабо выражена позатяжность черепных ямок внутреннего основания. Число отдельных костных элементов в черепе новорождённого больше, чем у взрослого, так как многие кости состоят из несросшихся между собой частей. Например, лобная кость состоит из двух частей; затылочная кость разделена на чешую, латеральные и базиллярную части; каменистая часть височной кости отделена от чешуйчатой части; в клиновидной кости большие крылья не сращены с её телом; нижняя челюсть состоит из двух половин.

Свод черепа покрыт толстой надкостницей, слабо соединенной с костями, что способствует развитию поднадкостничных гематом при родо-