

Conclusion

1C version 8.2 is fully included in version 8.3, all functions remain still available, except for this there are also innovations:

- ability to perform group work directly in the lists;
- the ability to mark groups and lists for deletion in the log itself;
- improved the interface;
- the ability to access the software through the web client from any convenient place;
- improved the settings mechanism.

Why go to version 8.3?

The progress to another adaptation of the accounting program is important to ace the overhauled capacities that are keeping pace with the circumstances. What's more, all updates will be accessible just to clients of the most recent rendition, and for any business, it is constantly critical to be in front of your rivals, paying little heed to the extent of action. In the event that you simply chose to purchase the 1C program, you ought to quickly work with adaptation 8.3. Authorities will prepare your representatives with every one of the complexities of working with programming, introduce everything in your office, and will settle the issue whenever.

References

1. Ten T. L., Zhalieva E. H. 1c-Enterprise.
2. <https://wiseadvice-it.ru/o-kompanii/blog/articles/obzor-1s-predpriyatiya-8-2/>
3. <http://blognalog.com/programmnoe-obespechenie-dlya-buhgalterov/1sbuhgalteriya-83.htm>
4. <http://www.softmark.ru/catalog/vendors/faq/detail.php?ID=9301>
5. http://v8.1c.ru/overview/release_8_3/

УДК 37.013.2

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

И. Е. Фадеева, К. Н. Успанова

*Астраханский государственный
архитектурно-строительный университет*

Для современной компании значительным фактором конкурентоспособности является эффективная мотивация персонала.

В настоящее время особенно усилилось внимание к проблеме мотивации как функции управления, с помощью которой руководство предприятия побуждает работников действовать наиболее продуктивно для обеспечения производственного процесса в соответствии с планом работы предприятия. Процесс создания либо преобразования организационной структуры управления неразрывно связан с разработкой систем управле-

ния персоналом, контроля и информационного обеспечения, а персонал – это источник эффективного развития предприятия.

С точки зрения организации, мотивация персонала это – постановка целей, которые соответствуют потребностям и желаниям. Каждое руководство предприятия самостоятельно решает, какие методы стимулирования персонала использовать в его компании.

В любой организации существуют мотивационные стратегии. Их цель выработка подходов, которые создают и развивают политику, которая в свою очередь обеспечивает высокую производительность обязанностей рабочих.

К мотивационным побуждениям относится:

1. Возможность карьерного роста.
2. Возможность самореализации.
3. Уровень оплаты труда.
4. Стимул.

Для того чтобы работник был ответственным и исполнительным, руководитель обязан его мотивировать. Мотивация необходима для эффективности деятельности организации. Так как человек индивидуален, то и мотивация не должна быть простой и однообразной (рис. 1) [2].

На сегодняшний день мотивация персонала – это один из главных средств залога продуктивного развития организации. Главная цель мотивационного процесса – получение максимального результата от трудовых ресурсов организации.



Рис. 1. Методы стимулирования

При системе мотивации различают материальные и нематериальные стимулы. К первой группе относятся все денежные вознаграждения, в том числе премии, бонусы и прочее. Ко второй группе стимулов можно отнести социальные, моральные и творческие меры (рис. 2).

Некоторая часть предприятий ограничивается только материальными вознаграждениями. Тем не менее, при организации стимулирования труда следует придерживаться принципа комплексности. Он заключается в том, что в рамках одной организации функционируют как материальные, так и

нематериальные стимулы. Такой подход позволяет добиться наилучших результатов [4].



Рис. 2. Виды стимулов

Вместе с тем денежные вознаграждения не всегда представляют собой наилучший способ стимулировать работника и развивать творческие способности. Исследователи выявили, что чрезмерно большие денежные вознаграждения могут привести к уменьшению развития результативности у персонала. Этот результат объясняется тем, что работники могут быть дезориентированы большими денежными вознаграждениями. В итоге они меньше работают над тем, что интересует их, а больше над тем, что приносит им материальные ресурсы.

Для достижения максимальной эффективности необходимо применение духовной мотивации.

Еще одним важным моментом в создании мотивационного процесса является организация неформального общения. Это виды общения, во время которых происходит обмен информацией. Она повышает возможность ускорения результативности рабочего процесса. Неформальное общение способствует решению целого ряда вопросов технического, экономического, организационного, производственного и научного порядка.

Предложенная классификация позволяет оценивать сложности и разнообразии форм и методов стимулирования персонала, которые можно применять для развития деятельности предприятия. Она обладает практическим значением для выбора стратегии управления персоналом и является полезной при внедрении системы мотивации на предприятии.

Мотивация должна быть продуманной и направленной на достижение определенных целей. Только правильное и эффективное управление людьми позволит достичь максимальной отдачи от персонала.

Таким образом, эффективность стимулирующих процессов в организации достигается обеспечением повышения уровня деятельности организации, а также мотивации персонала для саморазвития и карьерного роста.

Список литературы

1. Бортникова Т. В., Долженко Р. А. Организационная культура как основа системы управления трудовой мотивацией персонала. СПб. : Питер, 2013.
2. Гаврилова С. В., Захарова Т. И. Мотивация трудовой деятельности. М. : АСТ, 2014.
3. Николаев П. П. Стимулирование персонала в современной организации. М. : АСТ, 2013.
4. Студенческая онлайн-библиотека. URL: <https://biblioclub.ru>

УДК 339.138

КОНКУРЕНЦИЯ СРЕДИ ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В. В. Калашиникова, Н. А. Косарлукова
Астраханский государственный
архитектурно-строительный университет

Все больше выпускников стремятся получить более качественное образование, ведь оно может гарантировать улучшенные личные качества, саморазвитие и получение хорошей квалификации по интересующей их сфере деятельности. В истории каждого вуза имеются выпускники, которые добились небывалых успехов, стали яркими представителями своего места обучения.

В современных условиях будущим студентам доступны для выбора множество мест высшего и среднего образования. Как только выпускники определяются со своей будущей сферой деятельности, они начинают выбирать высшее учебное заведение, в котором хотели бы получить образование. На принятие окончательного решения оказывают влияние множество факторов, такие как:

- 1) наличие нужной специальности;
- 2) количество бюджетных и коммерческих мест;
- 3) баллы, требующиеся при поступлении;
- 4) качество образования;
- 5) будущее трудоустройство выпускников;
- 6) инновационные формы обучения;
- 7) престижность вуза;
- 8) месторасположение;
- 9) внеучебная жизнь университета;
- 10) возможности и льготы, доступные студентам;
- 11) цена за обучение;
- 12) наличие общежития;