
Научный журнал
"Магистрант"

№ 1–2 2013

---, *Научный журнал "Магистрант"*

Периодичность – один раз в два месяца

№ 1-2 2014 (январь-февраль 2014)

Учредитель и издатель

Автономная некоммерческая организация
«Центр социально-политических исследований «Премьер»

Главный редактор

Киселев Алексей Александрович, кандидат политических наук (Краснодар)

Редакционный совет

Андреева Оксана Валентиновна, кандидат психологических наук

Берсирова Саида Халидовна, кандидат экономических наук

Бондаренко Марина Игоревна, кандидат химических наук

Деревянко Зинаида Васильевна, кандидат биологических наук

Низова Анна Васильевна, кандидат педагогических наук

Микаленко Ирина Андреевна, доктор филологических наук

Савченко Марина Станиславовна, доктор юридических наук

Сорочинская Людмила Николаевна, кандидат социологических наук

Травняк Михаил Николаевич, кандидат технических наук

Точка зрения редакции может не совпадать с точкой зрения авторов публикуемых статей.
Ответственность за достоверность информации, изложенной в статьях, несут авторы.

Перепечатка материалов, опубликованных в научном журнале «Магистрант»,
допускается только с письменного разрешения редакции.

Адрес редакции:

Юридический/фактический: 350002, г. Краснодар, ул. Садовая, 105

Почтовый: 350040, г. Краснодар, а/я 547

E-mail: vestnik_yug@mail.ru, vestnik.yug@gmail.com

Сайт: www.anopremier.ru

© Журнал «Научный журнал "Магистрант"»

© Автономная некоммерческая организация

«Центр социально-политических исследований «Премьер»

Свидетельство о государственной регистрации ПИ № ФС 77-50816

ISSN 2305-333X

Тираж 300 экз.

Отпечатано в рекламном агентстве «Пресс-Имидж»

г. Краснодар, ул. Красноармейская, 66

Цена свободная

Моисеева Мария Игоревна, Финансово-технологическая академия (ФТА) г. Королев Моск. обл., магистрант

Исаев Владимир Геннадьевич, Финансово-технологическая академия (ФТА) г. Королев Моск. обл., ктн, доцент

Анализ системы нематериальной мотивация сотрудников ЗАО «НПП «Топаз»

Основная задача любого собственника или руководителя компании — добиться высокой и стабильной производительности персонала. Для того чтобы деятельность компании была эффективной, сегодня требуются не просто грамотные и исполнительные, а ответственные и инициативные работники, организованные, стремящиеся к трудовой самореализации. В реалиях настоящего времени с помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого контроля пробудить подлинный интерес к работе невозможно. Только те люди, которые в деятельности могут раскрыть и реализовать свои лучшие качества, будут трудиться с максимальной отдачей и достигать требуемых результатов. Для этого создаются всевозможные инструменты управления, один из них — нематериальная мотивация персонала как полезный инструмент развития и повышения эффективности, как организации, так и личности.

«Мотивация в управлении персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду»¹.

Мотивация труда как материальная так и не материальная проводится с целью обеспечения рационального использования знаний и навыков каждого сотрудника, а так же наиболее полного удовлетворения их потребностей.

Мотивация труда сотрудников имеет непосредственное отношение к результатам их работы. И в последнее время её роль в жизни каждого сотрудника постоянно возрастает. Всё больше число сотрудников желают участвовать в жизни организации, где они работают, хотят, чтобы руководители с ними советовались, учитывали их мнение по наиболее значимым вопросам. Кроме того, чтобы получить удовлетворение от выполняемой работы человеку нужно чувствовать, что все, что он делает, имеет реальную ценность. Когда люди довольны условиями работы, то они добросовестно выполняют свои служебные обязанности.

Создавать условия для мотивации — значит «делать так, чтобы люди каждый раз с удовольствием выполняли свою работу»², чтобы факторов, вызывающих негативные чувства, было меньше, а факторов, рождающих позитивные, — больше. Иначе среди сотрудников распространится мнение, снижающее качество их работы и разрушающее мотивационную среду организации: «Старайся, не старайся — тебя всё равно не оценят». Получение вознаграждений должно быть своевременным и за конкретную работу, иначе их смысл и значение утрачиваются.

Материальная и нематериальная мотивация неразрывно связаны между собой. Так, заработная плата (материальный стимул) влияет на оценку и самооценку работника. Он

¹ Маслоу А. Х. Мотивация и личность. СПб: Питер, 2008г.

² Рейвен Шекстон «Мотивация — меняющийся подход». «Персонал Миск» № 5, 2001г.

Содержание

РАЗДЕЛ 1. ИСТОРИЯ И АРХЕОЛОГИЯ.....	3
<i>Зубкова Татьяна Юрьевна</i> Цензура исторического кино как механизм партийно-государственной политики в 1960-е годы	3
РАЗДЕЛ 2. ПЕДАГОГИКА	7
<i>Данилова Татьяна Михайловна</i> Актуальность проблемы профессиональной ориентации выпускников общеобразовательных школ	7
<i>Данилова Татьяна Михайловна</i> Образовательная среда учреждений дополнительного образования как условие самореализации школьников	10
<i>Пачулин Евгений Владимирович</i> Психолого-дидактические требования к компьютерной программе для схемотехнического моделирования	14
<i>Потапов Дмитрий Сергеевич</i> Модель управления педагогическим процессом в техникуме на основе использования информационных технологий.....	18
<i>Фетисова Татьяна Сергеевна</i> Организация наставничества в школе	22
<i>Хохлова Светлана Дмитриевна</i> Проблема формирования метапредметных УУД учеников начальной ступени образования при реализации ФГОС	26
РАЗДЕЛ 3. ПОЛИТОЛОГИЯ.....	30
<i>Волощина Анна Евгеньевна</i> Визовый вопрос между Россией и Чехией	30
<i>Корниенко Татьяна Владимировна</i> Иранская ядерная программа и стратегии поведения главных актеров международной арены.....	34
<i>Чернышская Наталья Александровна</i> Политические аспекты природоохранной деятельности: опыт советского периода (на примере Сибирского региона)	38
<i>Шейкин Семен Владимирович</i> Политические риски в России.....	43
РАЗДЕЛ 4. ПСИХОЛОГИЯ	47
<i>Калинина Елена Валерьевна</i> Психологическая подготовка спасателей как условие сохранения их профессионального здоровья	47

Влияние ширины угла обзора на работу вестибулярной функции человека	50
<i>Моисеева Мария Игоревна, Исаев Владимир Геннадьевич</i>	
Анализ системы нематериальной мотивация сотрудников ЗАО «НПП «Топаз»	55
<i>Чикунова Юлия Евгеньевна</i>	
К понятию девиантное поведение подростков	60
Раздел 5. РЕГИОНОВЕДЕНИЕ	65
<i>Вараксина Наталия Владимировна</i>	
Мега-событие как фактор развития города	65
<i>Комарова Анна Евгеньевна</i>	
Градостроительные инновации в территориальном планировании населенных мест на примере города Ревда	69
РАЗДЕЛ 6. ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ	74
<i>Бычкова Анастасия Михайловна</i>	
Анализ работы устройств компенсации реактивной мощности: СТК и СТАТКОМ	74
<i>Каримов Абдумалик Абдуллаевич, Мукольянц Арсен Артемович, Абдуалиев Ахрор Йгитали-угли, Шакиров Анвар Одилович</i>	
Гидродинамические исследования двухфазного фонтанирующего слоя в коническом аппарате	77
РАЗДЕЛ 7. ХИМИЯ	81
<i>Кишибаев Кажмухан Оразович, Мырзахметова Нурбала Оразымбековна, Сейтбекова Карима Жайсанбековна, Исахова Гулнар Калжигитовна</i>	
Использование шунгита в качестве носителя для нанесенных катализаторов реакции гидрирования	81
РАЗДЕЛ 8. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	86
<i>Выпирайлова Ульяна Петровна</i>	
Мотивация труда персонала на предприятиях Крайнего Севера	86
<i>Закариянова Шолпан Советханкызы</i>	
Проблемы формирования и перспективы развития производства продукции АПК в республике Казахстан	90
<i>Закариянова Шолпан Советханкызы</i>	
Проблемы формирования и перспективы развития производства продукции АПК в республике Казахстан	93
<i>Лепкина Юлия Геннадьевна, Лепкина Валентина Константиновна</i>	
Состояние институциональной коммерческой среды сельскохозяйственных кредитных кооперативов в условиях рыночных отношений	97