

отримання якісних і кількісних нововведень. Не викликає сумніву той факт, що управління інноваційною діяльністю являє собою складний процес. Опанування ним є передумовою радикальних зрушень, що, своєю чергою, приведе до підвищення активності впровадження підприємством соціальних, економічних та технологічних нововведень.

Отже, розуміння менеджерами сутності та схеми здійснення управління інноваційною діяльністю сприятиме збільшенню ефективності й результативності інноваційних процесів підприємства, що, своєю чергою, приведе до підвищення активності впровадження підприємствами різного роду нововведень.

ГОФШТЕЙН Е.И., магістрант, г.Харьков, НТУ «ХПИ»

КАК ПРАВИЛЬНО РАССТАТЬСЯ С СОТРУДНИКОМ

В работе директора бывают ситуации, когда даже в самой идеально подобранной команде встречается слабое звено. Имеется в виду сотрудник, переставший удовлетворять главным целям компании. Тогда формируется осознание — с сотрудником необходимо расстаться. Существует два варианта расставания с сотрудником: увольнение «по-хорошему» и увольнение «по-плохому».

Увольнение сотрудника — это всегда стресс, как для увольняемого, так и для того, кто его увольняет. Поэтому прежде всего необходимо однозначно и прямо ответить себе на следующие вопросы: Действительно ли этого специалиста необходимо уволить; является ли причиной увольнения объективно неудовлетворительная работа сотрудника или личная неприязнь?

В современной практике для оценки персонала используют так называемый «ongoing performance measurement» (непрерывная оценка персонала). Этот подход подразумевает оценку качества работы сотрудника не раз в год, а постоянно. Так, к примеру, у руководителя есть файл, куда регулярно заносятся примеры того, как сотрудник проявил себя на работе.

Имея такую подробную информацию, отражающую действительность, проще объективно оценить сотрудника. Эта информация также будет достаточно наглядной и для беседы с сотрудником, чтобы явно продемонстрировать причину увольнения.

Если ваши ответы на вышеприведенные вопросы однозначно говорят в пользу увольнения — действовать надо незамедлительно. Так будет лучше и для компании, и для сотрудника. Как пройдет процесс увольнения, «по-хорошему» или «по-плохому»? Это во многом зависит от правильного в психологическом плане подхода администрация к процессу увольнения. Основные действия для увольнения «по-хорошему» таковы:

- Своевременность — неудовлетворенность руководителя никогда не проходит незамеченной. Поэтому если у сотрудника начали появляться подозрения, что с ним хотят расстаться, не надо затягивать этот процесс.

- Возможность предоставить рекомендации или «отступные» — очень важный пункт. Ведь помимо тех недостатков, которые привели к увольнению, у любого человека есть и положительные качества, о которых стоит упомянуть.

Как правило, выполнение описанных выше советов приводит к тому, что при беседе удается убедить сотрудника написать заявление «по собственному желанию» — то есть вызвать понимание, что дальнейшее сотрудничество невозможно и необходимо расстаться.

Однако предположим, что договориться «по-хорошему» не удалось. Тогда вся надежда на Трудовой кодекс. По законодательству есть много способов уволить сотрудника за опоздания, прогулы, неисполнение трудовых обязанностей. Но все это можно оспорить в судебном порядке, а подобные пятна на репутации компании не нужны никому.

«По-плохому», как правило, срабатывают следующие варианты:

- объяснение сотруднику, чем чревато его нежелание расстаться «по-хорошему», — для этого можно использовать и службу управления

персоналом, и службу экономической безопасности, но важно не переборщить и не опускаться до угроз;

- работа по правилам — в этом варианте контролируется каждый шаг сотрудника на предмет выполнения им всех правил трудового распорядка, должностных инструкций и так далее.

В заключение хотелось бы отметить — при «плохом» расставании важно не допустить разрастания конфликта, порой пойти на компромисс и, возможно, договориться о финансовой выплате — этим самым вы сэкономите себе не только нервы и другие ресурсы, потраченные на «уход» такого сотрудника.

ГУЦАН А.Н., асс., НТУ «ХПИ», Харьков

ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ НАУЧНЫХ ВЗГЛЯДОВ НА МОТИВАЦИЮ

На сегодняшний момент мотивация персонала является одним из ключевых элементов успешного развития современного предприятия. Мотивация – одно из древнейших понятий экономической науки. Изучение исторических вех развития является чрезвычайно важным для комплексного понимания мотивационного процесса и динамики его развития.

Ещё Аристотель, около 330 до н. э., определял мотивацию человека, как совокупность 12 мотивов-целей в жизни, которые движут деятельность человека. Ими являлись: удовольствие, уверенность, величие и накопление, честь и амбиции, искренность, беседа, терпение, правота и уверенность, социальный контакт. Аристотель связал мотивацию любых действий с удовлетворением, в большей мере, вторичных потребностей человека, нежели первичных (согласно классификации А. Маслоу).

Декарт так же утверждал, что на человека влияют определённые мотивы, которых он выделил всего шесть. Это: любовь и любопытство, радость и грусть, ненависть и желание. В отличие от Аристотеля он полностью