



Рисунок 4. Сравнение функций  $c'(x)$  и  $c(x)$

### Список информационных источников

1. Применение цифровой обработки сигналов / под ред. Э.Оппенгейма – издательство «Мир», Москва 1980. - 556 с
2. Элементы теории функций и функционального анализа, Колмогоров А. Н., Фомин С. В. — М.: Наука, 2004 (7-е изд.).
3. Математические методы обработки результатов измерений, В.С. Сизиков : Учебник для вузов – СПб: Политехника, 2001 – 240 с.:ил.

## РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ КЛЮЧЕВЫХ КРИТЕРИЕВ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ В ООО "ТОМСКВОДОКАНАЛ"

*Турсунбекова Б.Н.*

*Томский политехнический университет, г. Томск*

*Научный руководитель: Янушевская М. Н., ст. преподаватель кафедры физических методов и приборов контроля качества*

Основным и наиболее важным фактором процветания любой организации является компетентный и сплоченный коллектив и грамотно управляющее руководство. Но все мы знаем, что этого не достаточно. Существует потребность в отлаженном механизме

(системе управления), обеспечивающем эффективное взаимодействие между сотрудниками и высшим руководством и установление показателей ответственности, направляющих управленцев и исполнителей на достижение общих целей; все сотрудники обязательно должны знать направление развития организации, и что они могут сделать для достижения общей стратегии организации.

В результате многолетних исследований в области мотивации персонала, появилась потребность в системах управления результативностью, ориентированные на оценку успешности компании и соответствующее вознаграждение руководства. И концепция КПР представляется более результативной, и соответствует целому ряду требований.

Ключевые показатели результативности (КПР) – это жизненно важные инструменты управления. Ими пользуются для того, чтобы иметь представление о текущей ситуации в бизнесе: либо организация движется в верном направлении, которое приведет к успеху, либо свернула с благоприятного пути достижения цели.

В рамках этой работы разработана и внедрена система мотивации персонала на основе ключевых критериев результативности на примере ООО «Томскводоканал», которая позволит оценить результативность работы каждого подразделения, и каждого отдельного работника и добиваться четких действий сотрудника, направленных на достижение стратегических целей и повышение прибыли.

В результате работы будет разработано положение, где будут представлены показатели результативности и методика расчета по вычислению премии за достижение каждого показателя сотрудниками ООО «Томскводоканал».

Ценность человеческих ресурсов, уже давно осознана современными организациями. Но, возникает вопрос, как же управлять этим «наиболее ценным активом предприятия», «ключевым ресурсом», как использовать весь его потенциал в решении задач организации?

Как говорил Анри Файоль «Успехи в бизнесе определяются совершенством управления». Без сомнения, чтобы достигать намеченных целей, высшее руководство должно координировать работу персонала и заставлять их работать. Для этих целей и существуют мотивационные методы, освоив которые, предприятие вправе рассчитывать на успех.

Основой организации, главным ресурсом и ее ценностью является персонал. Непрерывное определение потребностей в повышении мотивации и проявление заботы о персонале – это самое выгодное и удачное использование организацией способностей сотрудников выполнять установленные требования и достигать запланированных результатов.

Искусство менеджмента в том, чтобы эту личность направить на решение задач организации, на выполнение ее миссии и достижение целей с помощью мотивации.

Один из принципов системы менеджмента качества (СМК) – принцип вовлечения персонала, соответствует основной цели мотивации персонала: определение и соотнесение индивидуальных целей каждого работника с целями предприятия.

До сих пор нет единого определения мотивации персонала, по-разному трактуют это понятие экономисты, социологи и психологи.

Рассмотрев определения термина «мотивация» можно сделать вывод, что мотивация персонала — это создание благоприятных условий труда, в которых у сотрудника появилась бы потребность самоотверженно трудиться, для достижения целей организации, а также удовлетворения своих потребностей (достижения собственных целей).

Для достижения успеха мотивация персонала должна осуществляться на всех уровнях управления и воздействовать на все организационные единицы: каждый отдельный сотрудник, подразделения, а также, коллектив всего предприятия.

Для компаний настроенных на стратегические и тактические цели необходимо эффективно управлять деятельностью сотрудников. И для этого многие компании задаются целью построить систему мотивации персонала, т.к. такая система позволит сформировать необходимое поведение сотрудников и заинтересованность их, добиться лояльности персонала к компании, а также повысить производительность.

По-мнению, большинства теоретиков систем мотивации, «мотивация на результат», является наиболее эффективной и совершенной системой, т.к. дает возможность сотрудникам и бизнесу четкую систему выплат вознаграждений, что увеличивает доход сотрудника в зависимости от приложенных усилий.

«Мотивация на результат» основывается на результатах работ сотрудников, которые определяются с помощью KPI.

Термин "key performance indicators (KPI)" на сегодняшний день в русском переводе звучит как ключевые показатели эффективности. Но на самом деле, правильнее будет – «ключевой показатель результата деятельности», т.к. слово «performance» включает в себя два понятия – понятия эффективности и результативности.

Таким образом, KPI в значении «ключевой показатель результата деятельности» более объемен и содержит в себе как степень достижения результата, так и затраты на его получение.

Показатель результативности в предприятиях, на практике вводится для удобства измерения результатов работы организации в целом, подразделений и сотрудников, а также создания эффективной системы мотивации на достижение требуемых целей и стимулирования сотрудников компании.

Однако, важная проблема разработки и внедрения KPI в том, что большинство компаний испытывают трудности в понимании и выявлении действительно необходимых показателей, и, впоследствии, анализируются не нужные данные, впустую потраченное время и ресурсы.

Ключевые показатели удобны в использовании не только для высшего руководства компании, но и самим сотрудникам, особенно тем, у кого доход напрямую зависит от результатов труда. Сотрудникам компании эти показатели позволяют легко рассчитать шаги для достижения необходимого результата.

Для компании необходимо, чтобы все ее сотрудники были настроены на достижение целей предприятия, т.к. если будут достигнуты цели предприятия, то могут быть достигнуты и цели самого сотрудника. Источником выплаты дополнительных вознаграждений сотрудников, является прибыль компании, а если прибыли нет, то интересы обеих сторон не будут достигнуты. Отсюда возникает Баланс интересов – основа стабильности компании.

KPI – это инструмент, анализирующий эффективность деятельности и уровень достижения поставленных целей. То есть KPI – это система управления по целям (Management by Objectives, MBO).

«Система KPI» является современным воплощением управления по целям и которая состоит из множества управленческих концепций, появившиеся за последние 20-30 лет и дополняющие классическое «Управление по целям». И соответственно, основоположником системы оценки достижения результатов через KPI также является Питер Друкер.

Мотивация персонала и КРІ стали неразрывными понятиями, так как этими показателями можно построить совершенную и эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников предприятия.

### **Список информационных источников**

1. Пармендер, Дэвид. Ключевые показатели эффективности. Разработка, внедрение и применение решающих показателей : пер. с англ. / Д. Пармендер. — Москва: Олимп-Бизнес, 2009. — 258 с.
2. Марр, Бернанд. Ключевые показатели эффективности: 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер : пер. с англ. / Б. Марр. — Москва: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. — 340 с.
3. Боковня, Андрей Евгеньевич. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А. Е. Боковня. — Москва: Инфра-М, 2015. — 144 с.
4. Каплан, Роберт С. Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон. — Москва: Олимп-Бизнес, 2005. — 294 с.

## **КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА ФЕРРИТОВЫХ МАТЕРИАЛОВ И ИЗДЕЛИЙ С ПОМОЩЬЮ НАЧАЛЬНОЙ МАГНИТНОЙ ПРОНИЦАЕМОСТИ**

*Тусупбекова Г. М.*

*Карагандинский государственный технический университет, г.  
Караганда*

Ферриты, применяемые в современных электронных и радиотехнических устройствах, представляют собой сложные соединения оксидов со своеобразным сочетанием химических элементов, не встречающимся в других природных и промышленных объектах.

Начальная магнитная проницаемость  $\mu_n$  относится к самым тонким структурным магнитным характеристикам ферритовых материалов из-за чрезвычайно маленьких магнитных полей, способствуя реструктуризации доменной структуры во время реверсирования намагничивания. Из-за низкого давления магнитного