1. Корсак, К. В. (2015). Ноофутурология XXI века: условия спасения популяции Homo Sapiens Sapiens. RELGA, 1(289), URL: www.relga.ru.
2. Медоуз, Д. Х., Медоуз, Д. Л., Рэндерс, И. (1991). Пределы роста. Москва. МГУ.
3. За пределами роста. (1994). Москва: Прогресс, Пангея.
4. Пределы роста. 30 лет спустя.(2008). Москва: ИКЦ «Академкнига».
5. Gaudin, Th. (1990). 2100 recit du prochain siecle. Paris, Editions Payot.

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Крайник Елена, Гришин Валентин

Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

Актуальность исследования. От того, насколько сотрудники любой организации заинтересованы в результатах своей деятельности, а также положением организации на современном рынке услуг, зависит эффективность работы данной организации. Разработка эффективного мотивационного механизма преследует двоякую цель, а именно позволяет раскрыть потенциал каждого сотрудника и одновременно решить задачи компании. В настоящее время нет однозначного толкования данного понятия. В основе содержания мотивационного механизма в основном лежат представления о сущности мотивации и закономерностях поведения сотрудников в организации (Сысолятин, 2015) Мотивационный механизм организации – это комплексная система применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики. В основе мотивационного механизма лежит представление о сущности мотивации и закономерностях поведения людей в организации. Определение мотивации сотрудников необходимо начинать на стадии отбора персонала с выявления основных мотиваторов конкретного кандидата.

Проблемная ситуация - мотивация претендента часто не совпадает с интересами организации. При проведении собеседования через постановку вопросов можно оценить мотивацию кандидата и получить карту мотиваторов, анализ которой позволит понять, насколько человек подходит организации и как правильно оказать влияние на него. Формирование мотивационного механизма не единственный путь к повышению эффективности функционирования организации, но это необходимое условие ее достижения для любой организации. Овладение современными моделями мотивации позволяет значительно расширить возможности менеджера в привлечении современного работника к достижению цели, стоящих перед организацией. Речь идет о целенаправленном воздействии на людей, обеспечивающим превращение неорганизованных элементов в эффективную и производительную силу (Сергиенко, 2012)

Цели исследования - цели мотивационного механизма должны находиться во взаимном соответствии с целями организации на всех уровнях (стратегическом, тактическом, оперативном). Для достижения той или иной цели организации необходимо сформулировать комплекс мотивационных воздействий, который должен быть произведен в соответствии с реальными мотивационными возможностями. *Методы и методология* – анализа и синтеза, который позволяет исследовать особенности формирования мотивационного механизма.

Результаты исследования. Формирование мотивационного механизма персонала играет решающую роль в развитии и поддержании высоких профессиональных и личностных качеств сотрудников, что, в свою очередь, будет способствовать повышению уровня конкурентоспособности организации. Мотивационный механизм должен быть устойчив и динамичен, поэтому должен содержать элементы с разной длительностью жизненного цикла: с длительным, меняющимся только с изменением природы человека (ответственность, творческое начало, талант), со средним (инновационная активность, внешние доминанты организации), а также с кратким (мотивы внутренней конкуренции) (Мотиваційні механізми стимулювання праці персоналу, 2012).

Выводы и практические рекомендации:

Эффективная организация мотивационного механизма является залогом эффективности организации, важным фактором прогресса и развития организации. Система мотивации должна быть ориентирована на конечный результат, иметь справедливый характер и быть понятной для каждого работника. Поэтому система мотивации должна быть гибкой, управляемой и изменяемой (Греков, 2016)

При изменении ситуации на рынке или внутри организации, руководители должны принимать немедленные решения, связанные с приспособлением мотивационного механизма к новым изменениям внешней и внутренней среды. Самое удачное мотивирование к производственной деятельности дает внутренний толчок для более эффективного производства и в конечном итоге более эффективного функционирования организации.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, стимулирование, эффективность.

Список литературы

1. Греков, А. А.(2016). Формування мотиваційного механізму як запоруки ефективності підприємства в умовах ринку (на прикладі ТОВ «Лат Ленд») [Електронний ресурс] : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня

магістра ; спец. : 8.03060101 - Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності) / А.А.Греков ; ЗДІА ; наук. кер. Т.І.Сергієнко. Запоріжжя..

2. Мотиваційні механізми стимулювання праці персоналу. (2012). «Євроінтеграційна політика України в умовах глобалізації. Матеріали Міжнародної наукової-практичної конференції 21-23 листопада 2012 року./За ред. д.ф.н., проф. Воронкової В.Г. Запоріжжя, ЗДІА.
3. Сысолятин, А. В. (2015). Понятие и принципы формирования мотивационного механизма // Проблемы современной науки и образования / Problems of modern science and education, 34.

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ РЕЗЕРВНОГО ПИТАНИЯ УСТРОЙСТВ

Кузько Анастасия

Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, Украина

Актуальность исследования. Актуальность темы в том, чтобы обеспечить электропитание компьютерной системы или другого оборудования в то время, когда электрическая сеть по каким-то причинам не способна это делать. Удобная и надежная система резервного питания позволит автоматизировать подачу электричества к устройствам.

Проблемная ситуация: относительно компьютера подобные перебои в сети могут привести к потере важных данных и невозможности их восстановления, а также неспособности компьютера выполнять свои функции. Поэтому к подбору источника резервного питания стоит подходить с пониманием ценности работы с данной системой.

Задачи исследования: исследование существующих вариаций блоков бесперебойного питания и систем на их основе, а также анализ новейших разработок в сфере разработки резервных источников электропитания.

Методы исследования. К методам исследования можем отнести – анализ, синтез и моделирование.

Результат исследования. В современном мире, несмотря на ускоренное развитие и модернизацию взаимодействия с машинными аппаратами, существует вероятность невозможности использования компьютерной или другой электротехники вследствие простого отключения сети. Резкое исчезновение питания может навредить технике и привести к неисправности. Несмотря на то, что сбои не приведут к катастрофическим последствиям сразу, через время электронное содержание техники может «взбунтоваться» из-за постоянных циклов включения-выключения. В нашей жизни бывают ситуации, когда и дома не помешал бы резервный источник питания для электротехники. Например, для сохранения информации в компьютере. Через некоторое время после начала эксплуатации нового компьютера ценность данных, которые в нём хранятся, начинает превышать стоимость самого прибора. К сожалению, многие пользователи компьютеров осознают это слишком поздно, ценой потерянных данных. Решением данной проблемы является дополнительное питание, которое подключается к основному источнику и накапливает энергию для работы подключенных к нему электроприборов на определенное время. Во время сбоя в электрической сети источник бесперебойного питания питает нагрузку за счет энергии, которую накопил в аккумуляторной батарее. Помимо обеспечения мощности питания при кратковременном отключении, такое устройство также позволит защитить основной источник от помех в сети. Чтобы создать надежный источник бесперебойного питания необходимо учитывать наличие фильтрации, которая будет подавлять импульсные колебания напряжения в сети, и вид перебоев, которые возможны при работе техники. Если они случаются редко, то подойдет резервный источник бесперебойного питания, который отличается дешевизной, но времени срабатывания такого вида источника может быть недостаточно. Для частых перебоев подойдет интерактивный источник бесперебойного питания для эффективного реагирования и переключения на батарейный режим. Самыми эффективными считаются блоки питания с двойным преобразованием. Классические блоки питания двукратного преобразования позволяют защитить технику от колебаний напряжения, характерных для сети переменного тока, поскольку их выходное напряжение стабилизируется встроенными средствами и не подвержено влиянию случайных изменений сетевого напряжения, но они дорогие и поэтому применяются чаще для профессионального оборудования.

Выводы: В домашних условиях резервный источник тока необходим для оборудования, эксплуатация которого требуется и при выключенном сетевом электричестве. Система бесперебойного питания позволит автоматически подключать подачу электричества к устройствам, а использование передовых технологий позволит эффективно управлять устройством, оперативно исправлять неполадки при эксплуатации и снижать стоимость при аварийных ситуациях, экономить при этом траты на энергоресурсы.

Ключевые слова: электропитание, источник питания, блок бесперебойного питания, резервное питание техники.

Список литературы

1. Белоусов, О. А. (2016). Электропитание систем радиосвязи : учебное пособие /О. А. Белоусов, Д. Ю. Муромцев. – Тамбов : Изд-во ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2016. – 84 с. ISBN 978-5-8265-1533-4