

меча Колесова массовые посадки леса в России уже не обходились. Учёный разработал не только технологию посадки сосны, но и основные методики выбора, хранения и транспортировки посадочного материала. А.А.Колесов внимательно изучал, как происходит зарастание песков, какие кустарники и травы вместе с деревьями лучше и быстрее образуют дерн. Результаты своих исследований он не скрывал, а изложил их в брошюрах и статьях «Посадка сосны на песчаных почвах», «Сравнительная доходность поля и леса», «Природа песков и их облесение».

На погребальном монументе в его честь высечены слова: «Я сделал что мог и как мог: мои последователи сделают больше и лучше». Пожалуй, лучше не скажешь.

Литература

1. Государственный архив Харьковской области (ГАХО), Ф. 983, оп.4, ед. хр. 30 – Дело директора Харьковского земледельческого училища Колесова Александра Андреевича.
2. Колесов Александр Андреевич // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: В 86 томах (82 т. и 4 доп.). — СПб., 1890 -1907.
3. Сукачёв В.Н. Русские ботаники: биографо-библиографический словарь. — 1947. — Т. 4. — С. 274.

ВІН З "МЕЧЕМ" ПРИЙШОВ НА ХАРКІВСЬКУ ЗЕМЛЮ

Анотація. У лісокультурній практиці країн Східної Європи вже упродовж 130 років широко застосовується меч Колесова - вузька сталева лопата для посадки сіянців і саджанців лісових культур. Назва знаряддя виходить від прізвища його розробника - Олександра Андрійовича Колесова.

Ключові слова: Олександр Андрійович Колесов, меч Колесова.

IT WITH "SWORD" CAME TO THE KHARKOV EARTH

Korolev A.G., Cand.Sc. (Vet.Med.)

National Scientific Center «Institute of experimental and clinical veterinary medicine», Kharkov

Summary. In silvicultural practice of countries of Eastern Europe for 130 years Kolesov's sword – a narrow steel shovel is widely applied to landing of seedlings and saplings of forest cultures. The name of the tool proceeds from a surname of his developer – Alexander Andreevich Kolesov.

Key words: Alexander Andreevich Kolesov, Kolesov's sword.

УДК 007

**МОТИВАЦІЯ – ЯК ОДНА З ВАЖЛИВИХ ФУНКЦІЙ ЕФЕКТИВНОГО
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ**

**Штагер Г.М., асистент,
Стешенко І.І., ст. викладач,
Савенко М.М., доцент**

Харківська державна зооветеринарна академія, м. Харків

Анотація. Керівнику важливо розуміти, який саме мотив, яка потреба має значення для його персоналу, що найбільш актуально в поточний момент.

Ключові слова: мотивація, персонал, управління, менеджер.

Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Кожен сучасний керівник повинен думати про злагоджену роботу колективу. Тому, перед кожним керівником постає ряд питань, які стосуються ефективних способів мотивації персоналу. Сюди входять вирішення таких питань, як вплинути на особисту зацікавленість кожного співробітника в успіху всієї справи, які способи мотивації персоналу використовувати. В колективі повинна переважати доброзичлива атмосфера, взаємодопомога і конкуренція, щоб кожен працівник мав змогу проявити свої здібності.

Проблемою трудової мотивації та стимулювання персоналу вчені займаються вже не перше сторіччя. Величезний внесок у вивчення мотивації персоналу внесли дослідження зарубіжних вчених, таких як Альдерфер К., Герцберг Ф., Маккеланд Д., Маслоу А., Еріх Врум та

інші. Завдяки їх роботам теорія управління і практика збагатилася знаннями про вплив різних стимулів на трудову ефективність працівників.

Професійне навчання працівників є мотивацією персоналу і внеском у розвиток діяльності компанії. Соціальне забезпечення є невід'ємною частиною будь-якого колективу. Співробітників необхідно заохочувати. Надання соціального пакета є показником фінансового благополуччя фірми-роботодавця, що викликає довіру і дає впевненість у майбутньому. Тема мотивації і стимулювання співробітників сьогодні актуальна як ніколи. Щоб вижити і почати розвиватися, всі члени команди повинні працювати злагоджено. Важливу роль у розвитку компанії грає менеджер вищої ланки. Одна з його головних завдань - створити таку систему саморозвитку в організації, яка враховувала б всі форми і нюанси основи будь-якої компанії - людського ресурсу.

Оплата праці є ефективним способом мотивації персоналу. Керівник фірми повинен дотримуватися домовленостей з оплати праці, що налаштовує на максимальну віддачу і мотивує спеціаліста на всіх етапах роботи. Існують різні теорії трудової мотивації. Їх можна розділити на дві групи в залежності від того, чим вони пояснюють наявність або відсутність мотивації. Змістовний підхід до мотивації - це група теорій, які стверджують, що трудова активність обумовлена виключно потребами. Процесний підхід до мотивації - група теорій, які стверджують, що крім потреб людиною керують різні суб'єктивні оцінки (ймовірність досягти результату, отримати винагороду, бути задоволеним їм), цілі, можливість участі в справах організації.

Класична теорія мотивації, сформульована Ф. Тейлором поклала початок змістовного підходу. Згідно з цією теорією, вчинками людей рухає бажання задовольняти різні потреби, тому вони зацікавлені заробляти гроші. Тейлор створив стимулюючу систему оплати праці, яка передбачала підвищену оплату за перевиконання норм виробітку і знижену, якщо норми не виконувались. Це змушувало людей працювати на межі можливостей. Інший варіант змістовного підходу до мотивації - це теорія ієрархії потреб А.Маслоу. Він виділив п'ять груп потреб, які перебувають в ієрархічному відношенні один до одного: потреби в самовираженні, потреби в самоствердженні, потреби в підтримці, визнанні, належності, потреби в безпеці і впевненості в майбутньому, фізіологічні потреби.

Розробка системи мотивації - одна з найбільш затребуваних сьогодні консалтингових послуг. Система мотивування завжди залежить від політики компанії в області управління персоналом. При створенні системи стимулювання слід орієнтуватися на такі вимоги:

- справедливість: правила визначення винагороди повинні бути зрозумілі кожному працівнику організації та бути справедливими;
- своєчасність: винагорода повинна слідувати за досягненням результату якомога швидше;
- об'єктивність: розмір винагороди працівника повинен визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;
- адекватність: винагорода повинна бути адекватно трудовому внеску кожного працівника в результат діяльності всього колективу, його досвіду і рівня кваліфікації;
- передбачуваність: працівник повинен знати, яку винагороду він одержить у залежності від результатів своєї праці;
- значимість: винагорода має бути для співробітника значуща.

Жодна система керування не стане добре функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, оскільки вона спонукає конкретного працівника і колектив у цілому до досягнення особистих і загальних цілей. Система мотивації є дієвим інструментом управління персоналом тільки в тому випадку, якщо вона якісно розроблена і правильно використовується на практиці. Величезну роль має авторитет керівника компанії, його лідерські якості, довіру до нього співробітників. Розробка мотиваційної програми - один з потужних інструментів управління персоналом. Рішення про створення системи мотивації приймається керівництвом, а помилки відбиваються на кожного працівника.

Література

1. Веснин В.Р. Менеджмент персонала: учеб. пособие / В. Р. Веснин. – М: ТД ЭЛИТ-2000, 2002. – 304 с.
2. Веснин В. Н. Основы менеджмента: учеб. пособие / В.Н. Веснин. – М.: ГНОМ-пресс, Т.Д. Элит-2000, 1999. – С. 291-307.
3. Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – С. 143-192.
4. Прошкин П. Г. Совокупность средств оперативной мотивации персонала / П. Г. Прошкин., И. П. Поварич // Управление персонала. – 2009. – № 15. – С. 18-19.

МОТИВАЦИЯ - ОДНА ИЗ ВАЖНЫХ ФУНКЦИЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Штагер Г.Н., ассистент, Стешенко И.И., ст. преподаватель, Савенко Н.Н., доцент

Харьковская государственная зооветеринарная академия, г.Харьков

Аннотация. Руководителю важно понимать, какой именно мотив, какая потребность имеет значение для его персонала, что наиболее актуально в текущий момент.

Ключевые слова: мотивация, персонал, управление, менеджер.

MOTIVATION – ONE OF IMPORTANT FUNCTIONS of EFFECTIVE MANAGEMENT of PERSONNEL

Shager G.M., an assistant, Steshenko S.S., a senior instructor, Savenko M.M., a reader

Kharkiv State Zooveterinary Academy, Kharkiv, Ukraine

Summary. A leader is important to understand is which one reason, what necessity matters for his personnel, that most topically in current moment.

Key words: motivation, personnel, management, manager.

УДК 378/147

ДО ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНІЙ МОВИ

Гридинський І.П., старший викладач

Кібенко Л.М., старший викладач

Очаковська К.В., викладач

Харківська державна зооветеринарна академія, м. Харків

Анотація. У даній статті аналізується педагогічна теорія і практика професійно-орієнтованого навчання іноземній мові на немовних факультетах вузів в процесі його історичного розвитку, а також розкривається сутність і зміст на сучасному етапі навчання.

Ключові слова: іноземна мова, професійно-орієнтоване навчання іноземній мові, немовні факультети, профільний напрям, профілююча дисципліна, читання.

Актуальність проблеми. Роль дисципліни «Іноземна мова» на немовних факультетах вузів значно зростає у зв'язку з тим, що іншомовне спілкування в сучасних умовах стає істотним компонентом майбутньої професійної діяльності фахівця. Звідси особливої актуальності набуває професійно-орієнтований підхід до навчання іноземній мові на немовних факультетах вузів. Професійно-орієнтоване навчання іноземній мові визнається в даний час пріоритетним напрямком в реформуванні освіти.

В кінці 60-х років ХХ століття дисципліна «Іноземна мова» стає засобом підвищення рівня знань в рамках спеціальності і формування професійної спрямованості студента. Розглядаючи іноземну мову як засіб формування професійної спрямованості майбутнього фахівця, потрібно зазначити, що при вивченні професійно-орієнтованого мовного матеріалу встановлюється двосторонній зв'язок між прагненням студента придбати спеціальні знання і успішністю оволодіння мовою.

Величезний внесок у розробку теорії професійно-орієнтованого викладання іноземної мови вніс М.В. Ляховицький. Він аргументував принцип професійної спрямованості навчального матеріалу при вивченні іноземної мови на немовних факультетах. Автор зазначає, що вивчення іноземної мови повинно бути не самоціллю, а засобом досягнення мети в підвищенні рівня освіченості, ерудиції в рамках своєї вузької спеціальності. Врахування специфіки профілюючих спеціальностей повинно проводитись за наступними напрямками: робота над спеціальними текстами; вивчення спеціальних тем для розвитку усного мовлення; вивчення словника-мінімуму за фахом; створення викладачами посібників для активізації граматичного та лексичного матеріалу студентів.

Особлива увага приділялася організації профільного навчання іноземній мові. Розроблена дослідниками система координації виключала можливість проходження студентами матеріалу іноземною мовою до того, як вони прослухають курс лекцій з профілюючих дисциплін. У 70-х роках ХХ століття з метою отримання більш міцних професійних знань пропонувалося використовувати на заняттях з іноземної мови на немовних факультетах країнознавчий коментар.