

Калесник Евгений Сергеевич,

студент специальности 1-740101 «Экономка и организация производства в отраслях АПК» экономического факультета Белорусской государственной сельскохозяйственной академии, г. Горки

Научный руководитель: к.э.н., доцент Недюхина О.М.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определённые, заранее, зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирование у него мотивов труда. [1]

Предприятия должны внимательнее следить за своим имиджем на внешнем и внутрифирменном рынках рабочей силы. Именно имидж становится решающим фактором привлекательности компании, определяющим ее шансы приобретения новых кадровых ресурсов. Они повышаются у предприятий с хорошо налаженной системой стимулирования.

В настоящее время активизируются разработки новых усовершенствованных систем оплаты труда. Это связано с необходимостью усиления стимулирующей функции заработной платы : повышения ее гибкости, объективности оценки достижений работников и соотношений в оплате труда разных групп. По этим причинам все большее распространение приобретают бестарифные, гибкие, доле-паевые системы и т.п. Теория потребностей А. Маслоу и его последователей находят свое выражение в разработанных на предприятии конкретных системах стимулирования труда.[3]

Основными формами стимулирования работников предприятия являются:

1. Заработная плата, характеризующая оценку вклада в результаты деятельности предприятия. Она должна быть сопоставима и конкурентоспособна с оплатой труда на аналогичных предприятиях, однако в условиях рыночной экономики руководителю предоставлено право самостоятельно решать и назначать уровень благосостояния своих работников. Заработок работника должен определяться в зависимости от уровня его квалификации, личных способностей и достижений в труде и включать различные доплаты и премии.

2. Система внутриорганизационных льгот работникам предприятия: субсидирование и льготное питание; продажа продукции предприятия своим работникам со скидкой (10% и более); полная или частичная оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно; страхование здоровья работников за счет предприятия; эффективное премирование, доплаты за стаж работы на предприятии, и др.

3. Нематериальные льготы и привилегии персоналу:

- предоставление права на скользящий, гибкий график работы;
- предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе;
- более ранний выход на пенсию и др.

4. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост.

5. Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных,

административных, технологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива.

Предоставление имущественной самостоятельности производственного подразделения предприятия – обеспечивается путем закрепления за ним части производственных фондов (преимущественно основных), которые могут быть сданы в аренду. Такая имущественная самостоятельность обеспечивает организационную самостоятельность в сфере производства и является условием для предоставления подразделению экономической самостоятельности.

Экономическая самостоятельность производственного подразделения может быть обеспечена путем сокращения числа централизованно планируемых показателей использования в производственном подразделении некоторых элементов рыночной экономики. Экономическая самостоятельность призвана усилить на уровне подразделений воздействие таких экономических принципов, как соизмерение затрат с результатами деятельности, экономической заинтересованности с экономической ответственностью.

Финансовая самостоятельность подразделений осуществлять путем организации системы финансовых расчетов на уровне внутри предприятия. В основе финансовых взаиморасчетов лежат планово-расчетные цены. Изучение практической деятельности предприятия позволяет выделить общие характеристики эффективной системы стимулирования труда и участия в прибылях:

- непосредственная и тесная связь с достигнутыми успехами в работе в виде дохода от роста прибыли, выраженного в процентах для каждого работника;
- заранее согласованные принципы вознаграждения за перевыполнение плана, внесенные в систему бухгалтерского учета;
- отсутствие «потолка» для премий, основанных на участии в прибылях;
- соответствие заработной платы реальному вкладу сотрудника в успехе предприятия и разумным жизненным расходам;
- ограничение базовых окладов для руководителей высшего уровня;
- каждая премия вручается непосредственно начальником и сопровождается беседой и поздравлениями; с работниками, не получившими премии, беседа по поводу основания для лишения премии проводится обязательно наедине;
- плохие работники не могут быть премированы ни в каком случае и никаким образом; никогда нельзя наказывать работника материально, если он совершил ошибку по вине руководства, даже в дни кризисов. Если работник на своем участке выполняет работу отлично, он должен быть поощрен;
- система вознаграждения работников отдела реализации должна содержать шкалу возрастающих выплат по достижении больших объемов продаж в процентах; в случае зарабатывания кем-либо из работников больших денег, не следует менять шкалу.

Важно помнить, что в малых и средних организациях оплата труда руководителей не должна быть выше более, чем в два раза оплаты труда ведущих специалистов, так как объем управленческой работы не настолько велик, чтобы его выражала столь большая денежная сумма.[2]

Таким образом, использование различных форм и методов стимулирования позволит сформировать руководству предприятия действенную мотивацию управленческих кадров к эффективной деятельности, что, в свою очередь, будет способствовать не только

функціонуванню, но і розвитку підприємства. Поєтому господарська діяльність підприємства во багатом залежить від правильної організації фінансової і управлінської роботи на підприємстві.

Список использованных источников

1. Комаров, Е. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом.– №1. – 2002. – С. 39-42.
2. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е.П. Ильин. // Минск: ИВЦ Минфина, 2001. – С. 184-185.
3. Пугачев В.П. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998. – С. 279.

Калинович Тетяна Іванівна,

студентка спеціальності 8.03050901 «Облік і аудит»

обліково-економічного факультету

Буковинського державного фінансово-економічного університету,

м. Чернівці

Науковий керівник: к.е.н., доцент Белей С.І.

ДО ПИТАННЯ ВАЖЛИВОСТІ ВИБОРУ ФОРМИ БЕЗГОТІВКОВИХ РОЗРАХУНКІВ

Глобалізаційні процеси і наявні фінансово-спекулятивні тенденції зумовлюють стрімке нарощування кількості міждержавних угод, які відчутно збільшують обсяги платіжно-розрахункових операцій в рамках реальної економіки. Це актуалізує потребу широкої взаємодії національних платіжних систем з міжнародними, що має знаходити своє підтвердження у використанні цивілізаційних принципів і правил щодо проведення платежів та розрахунків.

Безготівкові розрахунки як частина міжнародних розрахунків відіграють важливу роль на сьогоднішній день через те, що в сучасних умовах Україна приймає активну участь в міжнародній торгівлі.

У нормальному забезпеченні відтворювального процесу важливу роль відіграє чітко налагоджена система безготівкових розрахунків між підприємствами та його контрагентами, яка запобігала б відволіканню необхідних для підприємства фінансових ресурсів за тривалим неплатежам. Тому в умовах зниження платоспроможності підприємств, порушення товарного і грошового обігу актуальним є питання ретельного і обґрунтованого вибору форм і способів проведення безготівкових розрахунків та їх обліку.

Безготівкові розрахунки – це переказування певної суми коштів із рахунків платників на рахунки одержувачів, а також переказування з доручення підприємств, внесених ними готівкою коштів до каси банку на рахунки одержувачів [2]. Більш ширше поняття «безготівкових розрахунків» наведене в Інструкції про безготівкові розрахунки в Україні [1].

Від організації та правильного вибору форми безготівкових розрахунків у господарському обороті залежить ефективність функціонування кожного суб'єкта підприємницької діяльності і економіки в цілому.