

Покомпонентный анализ финансового потенциала (методика кафедры менеджмента УО «ВГТУ») предполагает комплексную оценку финансового потенциала организации по трем компонентам: ресурсная составляющая финансового потенциала, результативность использования ресурсов (включая оценку на основе анализа финансовых коэффициентов и коэффициентов денежных потоков), соответствие фактических пропорций развития организации эталонной динамике показателей. Результатом является оценка финансового потенциала в долях от максимально возможного уровня, принятого за 1. Таким образом, методика объединяет анализ на основе финансовых коэффициентов, анализ на основе денежных потоков, на основе ресурсного подхода и позволяет проранжировать предприятия по уровню потенциала (рейтинговая оценка), если это необходимо. Но в отличие от других методик она включает также анализ соответствия пропорций развития бизнеса эталонной динамике показателей. В таблице приведены результаты оценки финансового потенциала ОАО «Витебские ковры» на основе данной методики.

Таблица – Результаты покомпонентного анализа финансового потенциала организации

Компоненты финансового потенциала	2010	2011	2012	2013
Обеспеченность финансовыми ресурсами и их качество (Пр)	0,34	0,90	0,68	0,71
Эффективность использования финансовых ресурсов (Пэ)	0,94	0,97	0,95	0,98
Соответствие эталонной динамике показателей (Пэтал)	0,27	0,59	0,10	0,34
Сводный индекс финансового потенциала (рассчитывается $\sqrt[3]{P_p \times P_o \times P_{\text{этал}}}$ )	0,44	0,80	0,40	0,62

Уровень финансовый потенциал ОАО «Витебские ковры» за последние 2 года может быть охарактеризован, как ниже среднего и средний. Обеспеченность финансовыми ресурсами растет, но в 2013 году составила только 70% от требуемого уровня. Основные диспропорции в развитии связаны с получением отрицательного чистого денежного потока в целом по организации при наличии значительного размера бухгалтерской прибыли, более высокими темпами роста себестоимости по сравнению с выручкой от реализации, опережающим темпом роста стоимости основных средств по сравнению с выручкой, ростом дебиторской задолженности при уменьшении кредиторской задолженности и рядом других.

Таким образом, каждый из рассмотренных методических подходов к оценке финансового потенциала, кроме покомпонентного анализа, рассматривает отдельные аспекты оценки финансового потенциала. Покомпонентный анализ позволяет более структурированно подойти к оценке финансового потенциала и представляет собой вариант комплексного использования всех вышеперечисленных методик.

Список использованных источников

1. Шаланов, Н.В. (2008), Системный анализ. Кибернетика. Синергетика: математические методы и модели: экономические аспекты, Новосибирск: НГТУ, 288 с.

УДК 1:331.101.3

## АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ОАО «СУКНО»

*Студ. Лукина Е.А., к.т.н., доц. Суворов А.П.*

*Витебский государственный технологический университет*

Признание возрастающей роли человеческого фактора - характерная черта современного менеджмента. Персонал является главным активом, ключевым звеном любой организации.

Актуальность темы обусловлена всевозрастающей ролью личности работника, не только как совокупности функций и должности, а человека – как особого объекта управления, который не может рассматриваться только как ресурс.

Цель исследования: на основании теоретических исследований проблемы, анализа её состояния на ОАО «Сукно» определить основные направления существующей в организации системы мотивации.

В исследовании использовались аналитический метод, методы горизонтального и вертикального сравнительного анализа, метод средних и относительных величин, детерминированный факторный анализ, сравнительный анализа, методы социально-психологического анализа тестов-опросов «Мотивационный тип», «Зависимость удовлетворенности трудом от различных материальных и социальных факторов».

Объектом исследования является открытое акционерное общество «Сукно».

Предмет исследования - система мотивации и вознаграждения в организации.

Источники информации – научные труды отечественных и зарубежных ученых - экономистов, методические и инструктивные материалы Министерства экономики и финансов Республики Беларусь, материалы периодической печати и данные статистической и бухгалтерской отчетности и данные отдела кадров.

Период исследования – 2013-2014 гг.

Открытое акционерное общество относится к текстильной отрасли и входит в состав государственного концерна «Беллепром». Организация специализируется на выпуске шерстяных пальтовых, костюмных и плательных тканей, детских и взрослых одеял, продукции ведомственного назначения для силовых

структур, а также мебельных тканей, нетканых материалов, пряжи для продажи населению и для ткацкого производства.

Методика «Мотивационный тип» разработана специалистами по подготовке персонала Шейлой Ричи и Питером Мартином. Для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей, которое назвали мотивационным профилем, они разработали тест. Последний дает возможность количественно оценить относительную значимость этих потребностей для конкретного человека и графически представить его мотивационный профиль, который позволяет получить представление о типах сотрудников, что существенно увеличивает рациональность использования кадрового ресурса на местах.

В организации ОАО «Сукно» в опросе участвовало 57 человек, из них 24 человека – служащие, 33 человека рабочие. Выборка претендентов производилась случайным образом в процентном соотношении 60 % к 40 %, где – 60 % занимают рабочие, 40 % - служащие. Обобщенные результаты исследования приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты анализа показателей мотивационного профиля по методике Ш. Ричи, П. Мартина в ОАО «Сукно»

№	Показатели	Мода	Медиана	Диапазон
1	Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок	75	54	24-83
2	Потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке	43	39	5-72
3	Потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах работы. Потребность в снижении неопределённости	30	40	11-68
4	Потребность в социальных контактах; общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесная связь с коллегами	22	33	0-66
5	Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности	29	26	2-49
6	Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума	43	44	13-75
7	Потребность ставить для себя дерзновенно сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным	12	20	2-37
8	Потребности во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности	21	23	5-40
9	Потребность в разнообразии, переменах, стимулировании; стремление избегать рутин и скуки	14	19	2-35
10	Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей	15	22	2-41
11	Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности	25	31	10-52
12	Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе	43	41	14-68

Составлено автором

Из таблицы 1 можно сделать вывод о том, что в организации преобладают четыре фактора: потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок; потребность в хороших условиях работы и комфортной обстановке; потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума; потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе.

Высокое значение первого фактора показывает, что главной, движущей силой человека являются деньги. В наиболее крайнем случае потребность в зарплате принимает гипертрофированную форму. Деньги нужны человеку не только для содержания дома и семьи, ему уже нужны деньги ради денег. Работники с высокой потребностью в вознаграждении склонны встречать перемены весьма настороженно, они могут даже активно выступать против них. Как правило, те, кто имеет высокую потребность в деньгах, относятся к физическим условиям работы с полным безразличием, однако высокий показатель потребности

в хороших условиях труда и комфортной обстановке в организации может стать сильным мотивирующим фактором, способным привлечь и удержать сотрудников. Многие работники государственного сектора, труд которых зачастую не так хорошо оплачивается, мотивированы чувством общественной полезности их деятельности. Те, кто сильно нуждается в одобрении, извлекают пользу из явного признания их заслуг.

Опрос «Зависимость удовлетворенности трудом от различных материальных и социальных факторов». По результатам исследования сделаны следующие выводы:

Общая удовлетворенность по организации составила 62%, что является довольно низким значением. Удовлетворенность служащих – 79,4 %, удовлетворенность рабочих – 73,2 %.

Выявлены критерии с высокими показателями удовлетворенности:

- режим труда и отдыха, отношения в коллективе, отношения с руководителем (характерны для всего персонала организации);
- производственно-бытовые условия, содержание работы, лояльность (отмечены у категории служащих).

Основными проблемными блоками являются:

- организация труда, кадровая политика (характерны для всего персонала организации);
- производственно-бытовые условия, содержание работы, лояльность (выявлены по категории персонала «рабочие»).

В ходе подробного анализа ответов сотрудников выявлены основные причины низкой удовлетворенности по проблемным блокам (всех категорий сотрудников).

Блок 1 «Организация труда». По этому критерию показатель ниже нормы. Персонал указывает следующие основные причины:

- наличие авралов и «штурмовщины» в работе;
- большое количество нормативной документации;
- неудовлетворенность взаимодействием подразделений;
- неполная взаимозаменяемость сотрудников внутри подразделения.

Блок 2 «Кадровая политика». Во всех подразделениях показатель довольно низкий. Это системная проблема по критериям:

- заработная плата (неудовлетворенность системой оплаты труда, соблюдением трудовых прав, работники не считают объективным распределение зарплат);
- информированность (низкая информированность о происходящем в организации);
- мотивация (в организации отсутствует четкая система мотивации, направленная не только на материальное стимулирование, но и на иные аспекты нематериальной мотивации).

Выявлены причины низкой удовлетворенности по проблемным блокам, характерные для категорий персонала «рабочие».

Блок 1 «Производственно-бытовые условия». Причина – неудовлетворенность климатом в помещении, уровнем шума, работой вентиляции, качеством уборки помещений, уровнем цен в столовой и качества питания, обустройством раздевалок, душевых и мест для отдыха.

Блок 2 «Лояльность». Причины:

- сотрудники не планируют работать в компании длительное время;
- желают работать на другой должности.

Таким образом, можно выделить следующие факторы, способные удержать сотрудников в организации: оплата регулярных дополнительных обучений, оплата годовых спортивно-оздоровительных абонементов, льготный кредит, гарантированное обеспечение сотрудника 1 раз в год санаторно-курортной путевкой, достойная заработная плата, оплата обедов, доставка на работу, предоставление общежития. Обеспечить данные мероприятия можно с помощью рационального распределения денежных средств, полученных организацией, вследствие активной инвестиционной деятельности.

УДК 338.24

## ИССЛЕДОВАНИЕ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ТАМОЖНИ)

*Студ. Сорокина Ю.А., к.т.н., доц. Савицкая Т.Б.*

*Витебский государственный технологический университет*

Таможня является органом дознания по делам о контрабанде, об уклонении от уплаты таможенных платежей и иных преступлениях, производство по которым в соответствии с законодательством Республики Беларусь отнесено к ведению таможенных органов, в пределах своей компетенции осуществляет оперативно-розыскную деятельность, в установленном порядке ведет административный процесс по делам об административных правонарушениях и привлекает лиц к административной ответственности [1].

Таможня является государственным органом, обладающим правами юридического лица, имеет печать с изображением Государственного герба Республики Беларусь и со своим наименованием, счета в банках. Она выполняет функции правоохранительного органа.

Витебская таможня входит в единую систему таможенных органов Республики Беларусь и осуществляет возложенные на нее задачи и функции в пределах закрепленной за ней зоны оперативной деятельности [2]. Учитывая важность возложенных на таможню задач и функций, исследование и изучение основных