

а так же по специальным заказам с изменением стандартных размеров согласно потребностям покупателей. Продукция будет предлагаться на внешний рынок, поэтому усиление контроля за внешнеторговой деятельностью позволит снизить финансовые риски.

УДК 658.310.9(465.5)

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА УП «ВИТЕБСКГАЗСТРОЙ»

Студ. Матусевич Ю.В., Погорельская И.С., к.с-х.н., доц. Бекиш Е.И.

Витебск, ВФ УО ФПБ Международный университет «МИТСО»

Менеджмент, или управление предприятием – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации посредством воздействия на других людей.

Мотивация – одна из основных функций деятельности любого менеджера, и именно с ее помощью оказывается воздействие на персонал предприятия.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления предприятием, организацией.

Сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми управленческими решениями.

Главная задача с точки зрения мотивационного процесса работников – это сделать их не столько обладателями средств производства, сколько владельцами своей собственной рабочей силы.

Нами изучена мотивация труда в управлении производственного коллектива на примере УП «Витебскоблгаз». Были рассмотрены технико-экономические показатели УП «Витебскгаз» за 3 года и проведен их анализ.

Выручка от реализации продукции, работ, услуг имеет тенденцию к увеличению. Так начиная с 2011 года по 2013 год – выручка постоянно растёт. В 2011 году выручка составила 14074 млн. руб., в 2012 году – 21860 млн. руб., а в 2013 году выручка составила – 32206 млн. руб. Темп роста 2012 г. к 2011 г. – составил – 155,3%, а 2013 г. к 2012 г. составил – 147,3 %. Закономерен и устойчивый рост себестоимости реализованной продукции: в 2011 г. он составил 12342 млн. руб. и в 2012 г. 18577 млн. руб., в 2013 г. – 25905 млн. руб. Следует отметить, что прирост себестоимости меньше прироста выручки, что является положительным моментом для предприятия и ведет к росту рентабельности.

Прибыль от реализации продукции, работ, услуг в 2011 г. выросла до 530 млн. руб., в 2012 году также наблюдается рост до 1274 млн. руб., в 2013 году составила – 2251 млн. руб. Такой значительный рост прибыли говорит об эффективном ведении производственной деятельности предприятия и об его устойчивом положении на рынке; в отношении среднесписочной численности работающих следует отметить тенденцию ее незначительного изменения. Чистая прибыль с 2011 г. по 2012 г. – увеличивалась и составила 380 млн. руб., по сравнению с 2011 г. – которая составила 221 млн. руб., а в 2013 г. чистая прибыль составила 219 млн. руб. Чистая прибыль в 2013 г. – уменьшилась по сравнению с 2012 годом на 161 млн. руб. Затраты на рубль реализованной продукции в 2011 году составили 0,87 руб. В 2012 году затраты увеличились на 0,11 п.п., а в 2013 году снова снизились на 0,02 п.п. Рентабельность продукции в 2011 году составила 4,29 %, в 2012 году рентабельность возросла до 6,85 %, в 2013 году рентабельность также увеличилась и составила 8,68 %.

Среднемесячная заработная плата с 2011 г. по 2013 увеличилась и составила 7105067 руб. Производительность труда в 2011 году составила 96,7 %, в 2012 году этот показатель составил 158,6 %, а в 2013 году составила – 231,86 %.

При анализе динамики изменения среднемесячной зарплаты установлено, что если в 2011 году этот показатель составил 2247575 млн. руб., то в 2012 году он вырос и составил 4090675 млн. руб., в 2013 году – 7105067 млн. руб. Коэффициент опережения с каждым годом идет на уменьшение.

Выявлено, что темпы роста производительности труда в УП «Витебскгаз» с 2011 – 2013 гг.

увеличиваются, что является положительной тенденцией. В 2011 году производительность труда составила 96,7 %, в 2012 г. – уже 158,6 %, а в 2013 году производительность труда составила – 231,8 %.

Оплата труда разработана на основании постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002г. № 123 с изменениями и дополнениями.

Фонд заработной платы за 2013 год составил 10775,2 млн. руб., что на 4553 млн. руб., больше показателя за прошлый год. Увеличилась заработная плата в 2013 году и составила 7105067 руб., что на 3014392 руб. больше 2012 года.

На предприятии действует сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда.

Основными показателями премирования руководителей и служащих являются: выполнение плана по номенклатуре конечной продукции предприятия и прибыль. Условием премирования работников каждого конкретного подразделения является выполнение своих хозрасчетных показателей, связанных с функциональным назначением подразделения.

Например: условием премирования отдела снабжения, является ритмичное обеспечение производства материалами, металлом и др.

Размер премий коллективу подразделения зависит как от работы всего предприятия, так и от работы подразделения.

Максимальный размер премии, относимой на себестоимость продукции – 50 % оклада. При наличии прибыли и финансово-экономическом состоянии, всем работникам предприятия выплачивается вознаграждение по итогам годовой работы.

Повышение тарифной ставки и повышение заработной платы работникам предприятия осуществляются в прямой зависимости от роста объемов производства при условии выручки от реализации продукции в фактических ценах с нарастающим итогом с начала года и наличия балансовой прибыли.

Тарифная ставка первого разряда корректируется на индекс роста потребительских цен, если он, исчисленный с нарастающим итогом с момента предыдущего повышения тарифной ставки первого разряда, превысит 5%-й порог.

Заработную плату на предприятии выплачивают не реже двух раз в месяц. Исчисление оплаты труда рабочих-сдельщиков, определение объема выполненных работ производятся в первичных документах по учету выработки. Для этого в зависимости от характера производства, системы организации и оплаты труда и других особенностей работы действуют утвержденные в установленном порядке формы первичной учетной документации.

На предприятии, в цехах и участках для учета выработки используются накопительные или разовые наряды. Наряды на сдельную работу являются основными документами для учета выполненных работ и заработной платы, подлежащей начислению бригаде или отдельному работнику.

Премирование работников предприятия производится в соответствии с положениями, принятыми на предприятии. Установлен перечень премиальных положений. Выплата премий производится, как правило, одновременно с заработной платой. Для работников, занятых в неблагоприятных условиях труда, установлены доплаты в зависимости от степени вредности. Доплата устанавливается в процентах месячной тарифной ставки рабочего повременщика 1 разряда согласно установленной шкале.

Таким образом, мотивирование сотрудников эффективно только тогда, когда представляет собой систему, четко продуманное соотношение компонентов мотивации и стимулов с ясно обозначенными целями, которых предполагается достичь.

УДК 658.14/.17(476)

ПРОБЛЕМЫ УБЫТОЧНОСТИ БЕЛОРУССКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО РЕГИОНАМ

Студ. Буравкина А.О., к.э.н., Горячева С.М.

Витебск, ВФ УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»»

Среди наиболее актуальных проблем убыточности белорусских предприятий на сегодняшний день можно выделить: привлечение инвестиций, наращивание экспортных поставок, повышение технического уровня производства и качества продукции. Основная проблема белорусских предприятий – отставание в инновационном развитии, что является главным фактором их эффективного функционирования. На сегодняшний день отечественная продукция не пользуется