

Список использованных источников

1. Герасимова, В. И. Экономический анализ хозяйственной деятельности / В. И. Герасимова, Г. А. Харевич; Академия управления при Президенте РБ. — Минск : Право и экономика, 2008. — 514 с.
2. Русак, Н. А., Анализ хозяйственной деятельности в промышленности : учебник / Н. А. Русак [и др.] ; под общ. ред. В. И. Стражева. — Минск : Выш. шк, 2005. — 397 с.

УДК 331.101.38 (476)

**СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА
ПРИМЕРЕ КУВОШПП «ВИТЕБЧАНКА»**

С.В. Косаревская, П.А. Ткачёнок

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед предприятиями встаёт необходимость работать по-новому, овладевая новым типом экономического поведения, приспособившая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности — поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация. В нашей стране понятие мотивации труда в экономическом смысле появилось сравнительно недавно, но уже распространились во многих производственных и коммерческих отраслях. Рост экономики во многом зависит от роста производительности труда. А она, в свою очередь, является прямым следствием применения рациональных форм и методов стимулирования сотрудников. Поэтому важно выяснить, какие изменения происходят в сознании работников, какие стимулирующие системы действуют в организации, и в какой мере они отвечают мотивационной структуре работников. Анализируя структуру фонда заработной платы по направлениям использования, можно отметить, что наибольший удельный вес занимает заработная плата за выполненную работу и отработанное время. В 2007 году данный показатель составил 57,03% в общей сумме средств, израсходованных на оплату труда на предприятии, в 2008 году составил 56,98%. Доля выплат по сдельным расценкам составила в 2007 году-28,42% ,а в 2008 году - 28,62% от фонда заработной платы предприятия. Доля выплат по тарифным ставкам и окладам составила 27,65% в 2008 году, 27,66% в 2007 году фонда заработной платы. Размер прочих выплат незначителен. Второй по величине частью фонда заработной платы являются поощрительные выплаты независимо от источника, доля которого увеличилась на 0,25% по сравнению с 2007 годом и составила в 2008 году 29,87%. Среди поощрительных выплат более половины занимают надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность и др., удельный вес которых по сравнению с 2007 годом снизился на 0,03%. Незначительно снизились по сравнению с 2007 годом доли за неотработанное время и премии за производственные результаты. Наименьший удельный вес в 2008 году (0,54%) в фонде заработной платы предприятия занимают отдельные выплаты социального характера, однако по сравнению с 2007 годом их доля увеличилась на 0,03%, что является положительной тенденцией. Многие компании рано или поздно сталкиваются с необходимостью разработки или пересмотра существующей системы стимулиро-

вания персонала. Чтобы избежать ошибок, процесс разработки системы стимулирования не должен быть волюнтаристским и отражать представления лишь одного-двух руководителей, отвечающих за эту работу. Разработка системы стимулирования персонала должна проводиться с помощью специальных методов и основываться на объективном анализе ситуации как внутри организации, так и на рынке труда. С этой целью предлагается следующая последовательность действий. Во-первых, сначала полезно провести обучающий семинар для руководителей компании, посвященный вопросам мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала. Во-вторых, необходимо провести диагностику существующей системы стимулирования труда в организации. В-третьих, необходимо провести диагностику и анализ структуры трудовой мотивации персонала компании. В-четвертых, необходимо изучить особенности существующей системы оплаты труда в организации. В-пятых, проводятся разработка и обоснование постоянной части заработной платы. В-шестых, проводится разработка переменной части заработной платы. В-седьмых, выполняется анализ и обоснование социального пакета. В-восьмых, разрабатываются неденежные виды и формы стимулирования. Если последовательно, планомерно и методично пройти через все указанные этапы разработки, мы получим действительно обоснованную программу стимулирования, максимально «заточенную» на специфику данной организации. У такой программы будут очень высокие шансы на успешное внедрение. В заключении следует отметить, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание его мотивации. Только зная, что движет человеком, что побуждает его к действиям, какие мотивы лежат в основе его поведения, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком. Для этого необходимо знать, как возникают те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей. Также необходимо знать, что основными слагаемыми эффективного стимулирования труда является стимулирование трудящегося человека. На предприятиях, где люди тесно взаимодействуют друг с другом, при использовании стимулов должны учитываться потребности и их удовлетворение, предприимчивость и интересы личности, и даже характер и образ жизни. Тогда стимулирование будет по - настоящему действенным и личностно значимым.

Список использованных источников

1. Большаков, С. А. Премирование в организациях: юридический аспект, документальное оформление, бухгалтерский учёт и налогообложение / С. А. Большаков. — Минск : Регистр, 2006.
2. Боровик, Л. С. Взаимосвязь производительности и оплаты труда: сравнительная динамика и проблемы оптимизации / Л. С. Боровик, Г. Л. Вардеванян // Белорусский экономический журнал. — 2008. — № 1.

УДК 658.1 (476)

АНАЛИЗ ТОВАРНОГО ПОРТФЕЛЯ СООО «БЕЛВЕСТ»

О.В. Баранова, Т.Б. Савицкая

Целью исследования является изучение существующего товарного ассортимента СООО «Белвест» и выявление возможных рекомендаций по его усовершенствованию. С этой целью будет интересным рассмотреть структуру ассорти-