

Список использованных источников.

1. Пашигорева, Г.И. Системы управленческого учета и анализа. /Г.И.Пашигорева, О.С. Савченко - СПб.: Питер, 2002.- 176 с.
2. Управленческий учет: Учеб. пособие/Под ред. А.Д. Шеремета.- М.: ИДФБК – ПРЕСС, 2000.- 460 с.
3. Ладутько, Е.Н. Управленческий учет в системе контроля себестоимости и прибыли/ Е.Н.Ладутько. – Мн.: Бел. Наука, 2003.- 112 с.
4. Вахрушина, М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб.пособие/ М.А.Вахрушина. - ВЗФЭИ.- М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.- 359 с.

УДК 658.034.65

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ В  
ПРОМЫШЛЕННОСТИ

**Н.И. Горюшкина, И.П. Сысоев**

*Учреждение образования «Витебский  
государственный технологический  
университет»*

Исследование эффективности существующего механизма стимулирования труда указывает на возможность его совершенствования. Несмотря на очевидные выгоды, данный процесс сопряжен с решением ряда возникающих трудностей, главная из которых – поиск денежных средств для реализации нововведений. Ситуацию усугубляет существующее кризисное состояние во всех сферах хозяйственной деятельности.

Низкий уровень оплаты труда не стимулирует работников к высокопроизводительному труду. Поэтому, в современных условиях эффективным стимулом работников предприятия остается исключительно материальное и моральное стимулирование.

Премирование должно быть организовано в прямой зависимости размера премии от величины трудового вклада работника и коллектива в целом с целью поощрения качественного, высокопроизводительного труда, рационального и экономного использования материалов, топливно-энергетических ресурсов, проявления инициативы и творческого отношения к делу, выполнения планов, соблюдения производственной и трудовой дисциплины.

Премирование работников производится на основе показателей премиального положения, выполнение которых оказывает решающее воздействие на улучшение конечных результатов производства (таблица 1).

Одним из недостатков данной системы премирования является отсутствие материального поощрения за экономию энергоресурсов, а также смазочных материалов, инструмента, приспособлений, и др.

В связи с этим в некоторых подразделениях можно ввести премирование за соблюдение прогрессивных. технических и экономически обоснованных норм расхода материалов за счет фонда материального поощрения. Предусмотреть премирование мастеров за экономию материальных ресурсов, достигнутую по смене, а старших мастеров - по участку в целом. Поощрение технологов, конструкторов и других специалистов можно осуществлять за экономию конкретных видов ресурсов, полученную в результате разработки и внедрения

оргтехмероприятий, прогрессивных технологических процессов, современных видов оснастки, приспособлений, передовых приемов труда.

Таблица 1 - Элементы системы премирования на ОАО «Красный Октябрь»

Область премирования	Категории работников	Показатели премирования
Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности	Руководители, специалисты, служащие и рабочих основных цехов; руководители специалисты управления и вспомогательных цехов	За обеспечение уровня объема производства (работ. услуг) в сопоставимых ценах соответствующего месяца прошлого года по предприятию: за не превышение лимита возврата обуви, не выдержавшей гарантийного срока носки (по вине исполнителя; за не превышение перевода обуви по ценам ниже свободных отпускных цен свыше установленного лимита (цех №1, 2, 4, 14, 12, экспериментальный цех ширпотреба). Для остальных рабочих - в зависимости от КТУ
Премирование за повышение качества продукции	Некоторые категории рабочих, контролеры ОТК	За повышение качества продукции выплачиваются при условии снижения убытков от брака, за повышение уровня сдачи продукции с первого предъявления, за сокращение потерь от брака по обслуживаемому участку. Размеры премий - по усмотрению администрации
Премирование за экономию материальных ресурсов	Рабочие (закройщики, вырубщики)	Зависят от результатов экономии по видам материалов

В связи с этим в некоторых подразделениях можно ввести премирование за соблюдение прогрессивных, технически и экономически обоснованных норм расхода материалов за счет фонда материального поощрения. Предусмотреть премирование мастеров за экономию материальных ресурсов, достигнутую по смене, а старших мастеров - по участку в целом. Поощрение технологов, конструкторов и других специалистов можно осуществлять за экономию конкретных видов ресурсов, полученную в результате разработки и внедрения оргтехмероприятий, прогрессивных технологических процессов, современных видов оснастки, приспособлений, передовых приемов труда.

На анализируемом предприятии премирование за повышение качества продукции распространяется на сравнительно небольшое число рабочих и значительно в меньшем размере, чем за выполнение количественных показателей, причем не все рабочие могут одинаково влиять на качество продукции. Учет этого фактора при определении размера вознаграждения должен быть таким, чтобы вызвать дополнительный интерес и активизацию деятельности работников.

Исходя из вышеизложенного, предлагается ряд направлений совершенствования системы премирования ОАО «Красный Октябрь».

Премирование за экономию материальных ресурсов может производиться: - специалистов цехов - по показателям работы цеха (независимо от результатов экономии по предприятию в целом); - специалистов участков - по показателям работы участка (независимо от результатов экономии по цеху); - работников, содействующих достижению экономии - по показателям экономии цеха в целом.

Увязывать премирование за экономию материальных ресурсов, в первую очередь, с основными результатами хозяйственной деятельности.

В целях повышения ответственности за расходование основных материалов при расчете результатов раскромки учеников в течение первых трех месяцев пользоваться нормами ниже утвержденных (верхних и подкладочных кож, жестких кожтоваров, кроме чепраков).

В решении проблемы ресурсосбережения одно из главных мест принадлежит снижению энергоемкости продукции. Поэтому необходимо разрабатывать эффективные системы премирования за экономию топливно-энергетических ресурсов.

Премирование работников за экономию топливно-энергетических ресурсов может осуществляться по следующим показателям и критериям: снижение удельного расхода электрической, тепловой энергии и топлива; удельных расходов сжатого воздуха и воды; расхода бензина, дизельного топлива; использование вторичных топливно-энергетических ресурсов; удельного расхода пара, газа и др.; соблюдение норм расхода топливно-энергетических ресурсов. Кроме того, если по инициативе и при участии некоторых работников были осуществлены организационно-технические мероприятия, обеспечивающие экономию энергоносителей, то такие работники могут быть поощрены в разовом порядке из фонда материального поощрения.

Задача коренного улучшения качества продукции зачастую сопровождается большими затратами времени, денежных и материальных ресурсов. Применение эффективных форм и методов материального стимулирования работников предприятия позволит повысить качество даже при неизменной технологической базе.

В целях стимулирования сокращения возвратов продукции в связи с допущенными по вине рабочего дефектами на ОАО «Красный Октябрь» в настоящее время используется депремирующий показатель, отражающий размер снижения премии за каждый случай возврата (в зависимости от подразделения и вида работ).

Для работников, осуществляющих контроль качества продукции, следует применять такие показатели, как отсутствие пропуска обуви с дефектами на склад готовой продукции, снижение рекламаций или возвратов от потребителей. В настоящее время контролеры ОТК премируются за повышение уровня сдачи продукции с первого предъявления, за сокращение потерь от брака по обслуживаемому участку. Это приводит к снижению качества продукции, так как возвращение на доработку снижает индивидуальные показатели премирования контролера.

Эффект от внедрения любого внедряемого мероприятия, затрагивающего интересы коллектива предприятия, может быть экономическим и социальным. Если экономический эффект можно рассчитать в стоимостном или натуральном выражении, то социальный эффект такой оценке не поддается. Он проявляет себя опосредованно, через увеличение производительности труда рабочих,

улучшение психологической атмосферы в коллективе, снижение текучести кадров и затрат на обучение новых работников, уменьшение непроизводительных расходов и потерь по вине сотрудников предприятия и т.п. (таблица 2).

Анализ данных таблицы 2 показывает, что предлагаемые мероприятия дают социальный эффект сразу по нескольким направлениям без всяких затрат.

Пересмотр системы премирования должен повлиять на все без исключения составляющие мотивационного процесса и выразиться в росте производительности труда, повышении ответственности исполнителей и престижа должности, стимулировании профессионального роста работников, укреплении трудовой и исполнительской дисциплины, снижении текучести кадров, улучшении социального климата в коллективе.

Применяемая на предприятии система депремирования достаточно хорошо проработана; понижающие факторы строго дифференцированы в зависимости от подразделения и его роли в производственном процессе, частоты проявления каждого фактора, категории рабочих профессий. Процент снижения выплат от вышеназванных факторов составляет от 0,05% до 1%, что характеризует достаточно высокую дифференциацию показателей деятельности работников.

Таким образом, социальный эффект от предложенных мероприятий выразится в улучшении отношений в коллективах, повышении ответственности исполнителей и т.д.

Таблица 2 - Ожидаемый социальный эффект от предлагаемых мероприятий

Мероприятия	Ожидаемый социальный эффект
1. Частичный пересмотр системы премирования за экономию материальных ресурсов.	Рост производительности труда, повышение ответственности работника, стимулирование профессионального роста, снижение числа нарушений дисциплины и текучести кадров. Рост производительности труда, повышение ответственности работника, снижение нарушений дисциплины, улучшение социального климата
2. Сохранение системы депремирования.	Повышение ответственности работника, стимулирование профессионального роста. Повышение ответственности работника и престижа должности стимулирование профессионального роста, снижение текучести кадров.

Продолжение таблицы 2

3. Совершенствование премирования за повышение качества	Стимулирование профессионального роста, укрепление дисциплины, снижение текучести кадров, улучшение социального климата.
4. Совершенствование премирования за основные показатели хозяйственной деятельности руководителей и специалистов	
5. Дополнительные мероприятия для морального стимулирования	

Это позволит прийти к положительным сдвигам в показателях эффективности использования трудовых ресурсов.

Проведенные исследования показывают, что в современных условиях предприятия отрасли нуждаются в качественном совершенствовании системы стимулирования труда, построенной на использовании материальных и моральных стимулов работников и направленной на обеспечение высокопроизводительного труда и эффективности производства.

УДК.685.314.47

**АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОРТОПЕДИЧЕСКОЙ ОБУВИ  
ГОРОДА НОВОСИБИРСКА И НОВОСИБИРСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

***Н.В. Бекк, Л.А. Белова, И.В. Клюева***

*Новосибирский технологический институт  
Московского государственного университета  
дизайна и технологии*

Ортопедическая обувь служит специальной цели — восстановить функции деформированной стопы. Она прошла самостоятельный исторический путь, который тесно связан с общим процессом развития обувного производства и прогрессом медицины. Деформации и дефекты стопы по частоте распространения занимают одно из первых мест в структуре ортопедических заболеваний. Патологические изменения при деформациях и дефектах стопы отличаются большим разнообразием. Ортопедическая помощь при различных патологических отклонениях опорно-двигательного аппарата, как правило, сводится к назначению специальной ортопедической и профилактической обуви, а также иных приспособлений, служащих для профилактики и коррекции.

При выборе средств ортопедической помощи необходимо учитывать индивидуальные особенности анатомо-биомеханического состояния стопы. Ортопедическая обувь изготавливается в соответствии с врачебным назначением и меркой, то есть размерами, снятыми со стопы и голени заказчика.

Для проведения исследований необходимо произвести выборку больных, нуждающихся в ортопедической обуви. Для проведения выборки использовались амбулаторные карты ФГУП «Новосибирское протезно-ортопедическое предприятие». Для достоверности данных случайным образом были выбраны 244 амбулаторные карты. Полученная выборка была