

Это касается частного, гражданского и государственного секторов. Главные основы их функционирования заключаются в:

- 1) организации на основах самостоятельного управления и локальной инициативы для того, чтобы покрыть нужды общины;
- 2) зависимости от внешних источников поступления финансов (иностранного, внутреннего, государственного, частного);
- 3) необходимости заниматься их формированием и развитием, что относится к компетенции местной общины, управляющей основными процессами (как правило, конкуренция оборачивается тем, что часть обязанностей по поддержке работы перекладывается на локальные организации, что помогает сформировать более крепкое положение самостоятельной организации и управления);
- 4) широте перечня предлагаемых услуг (он отображает весь объем нужд различных потребителей и является открытым для пополнения);
- 5) выполнении цели популяризации достижений информационного общества, для чего применяется интернет, что позволяет удовлетворить интерес общин к инновациям и новым мировым событиям.

\*\*\*

1. Информационно-аналитические системы и технологии в государственном и муниципальном управлении: Учебное пособие Знаменский Д.Ю., Сибиряев А.С. Интермедия, 2014 год, 177 с.
2. Муниципальное управление: учебное пособие Моисеев А.Д., Московцева Л.В., Шурупова А.С. Юнити-Дана, 2010 год, 159 с.
3. Государственное управление. Теория, механизмы, правовые основы: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление» Самойлов В.Д. ЮНИТИДАНА; Закон и право, 2013 год, 311 с.

**Зверева Е.В.<sup>1</sup>, Царионова Ю.В.<sup>2</sup>**

**Мотивационный подход к повышению эффективности деятельности персонала организации**

<sup>1</sup>*Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I (Россия, Санкт-Петербург)*

<sup>2</sup>*Дальневосточный государственный университет путей сообщения (Россия, Хабаровск)*

doi: 10.18411/trnio-12-2021-20

**Аннотация**

В статье приведены основные взгляды российских ученых-экономистов на понятие «мотивация труда». Определена роль мотивации в эффективности труда персонала. Рассмотрены основные элементы системы мотивации и стимулирования труда. Выявлено, что усиление мотивов к трудовой деятельности возможно с помощью использования форм материального и нематериального стимулирования труда. Раскрыто содержание количественно измеримых индикаторов в системе оценки эффективности работы персонала.

**Ключевые слова:** мотивация труда, эффективность труда, стимулирование труда, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, система количественно измеримых индикаторов.

**Abstract**

The article presents the main views of Russian economists for the concept of "motivation of labor." The role of motivation in the efficiency of staff is determined. The main elements of the motivation system and stimulation of labor are considered. It was revealed that the strengthening of motives for labor activity is possible by using the forms of material and non-material stimulation of

labor. The content of quantitative measurable indicators is disclosed in the personnel performance assessment system.

**Keywords:** motivation of labor, labor efficiency, labor stimulation, material incentives, intangible stimulation, system of quantitatively measurable indicators.

В современных условиях функционирования экономики главной целью коммерческой организации является максимизация прибыли. С этой целью внедряются системы контроля использования ресурсов и минимизации затрат с одной стороны, а с другой – увеличиваются объемы продаж. Персонал организации – один из ресурсов, от эффективности использования которого зависит успешность развития и конкурентоспособность любой организации. Повышение заинтересованности работников в улучшении конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия, влияние грамотно подобранных методов мотивации персонала на финансовые результаты деятельности являются основными вопросами организаций в условиях рынка, ибо, гарантируют более высокую производительность труда, а также его качество. Наиболее распространенным определением понятия мотивация, является побуждение человека к деятельности.

По мнению Травина В.В., Дятлова В.А. мотивация труда представляет «стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности» [3, с. 108].

Чекмарев О.П. считает, что мотивация труда – это «мотивация работающего человека или группы лиц, направленная на повышение эффективности труда организации путем соотнесения внешних и внутренних мотивообразующих факторов» [4, с. 27].

Шапиро С.А. рассматривает мотивацию трудовой деятельности, как процесс управления, а именно «процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников» [5, с. 4]. Вместе с тем, побуждают работника к трудовой деятельности различные факторы, так называемые мотиваторы. Авторы разделяют точку зрения Шапиро С.А. в том, что «мотивы труда разнообразны. Они различаются по потребностям, которые человек стремится удовлетворить посредством трудовой деятельности, по тем благам, которые потребуются человеку для удовлетворения своих потребностей, по той цене, которую работник готов заплатить за получение искомых благ. Общим из них является то, что удовлетворение потребностей всегда связано с трудовой деятельностью» [5, с. 7].

Средством же усиления мотивов к трудовой деятельности, являются формы стимулирования труда: материальное и нематериальное стимулирование. Чекмарев О.П. видит проявление материального стимулирования в том, что «работник при оговоренном объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных материальных благ в натуральной или денежной форме. Нематериальное стимулирование проявляется в том, что работник при оговоренных виде, объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных благ в невещественной форме, не имеющих прямой денежной оценки» [4, с. 112]. Разделяя точку зрения Чекмарева О.П., авторы считают, что от четко разработанных методов материального и нематериального стимулирования в системе мотивации персонала организации зависит не только творческая активность работников и повышение их производительности, но и конечные результаты предприятий в области внедрения в производство инновационных процессов и различных научно-технических достижений.

Интересным является мнение Шапиро С.А. «выявить и проанализировать эффективность мотивационного управления можно по конкретным направлениям этого процесса – эффективности кадровой политики, подготовки и переподготовки кадров, повышению квалификации, сокращению сроков адаптации персонала и др.» [5, с. 133].

Авторами в данной статье рассматривается система мотивации и стимулирования труда персонала на примере общества с ограниченной ответственностью «МАСТЕР ПЛИТ» (далее ООО «МАСТЕР ПЛИТ»). ООО «МАСТЕР ПЛИТ» использует премирование, как метод стимулирования материальной заинтересованности работников. На предприятии действует Положение об оплате труда, материальном стимулировании, льготах и компенсациях в ООО «МАСТЕР ПЛИТ», в котором прописаны все возможные премии, доплаты и надбавки. Согласно вышеуказанному положению, в ООО «МАСТЕР ПЛИТ» устанавливаются следующие виды доплат и надбавок стимулирующего характера: надбавка за профессиональное мастерство рабочим; персональная надбавка руководителям, специалистам и служащим; доплата за непрерывный стаж работы (выслугу лет); доплата за руководство бригадой; доплата за обучение и наставничество; надбавка за классность.

На основе проведенного анализа стимулирования и мотивации труда в ООО «МАСТЕР ПЛИТ», выявлены негативные моменты, влияющие на эффективность деятельности персонала, и как следствие, финансовые результаты организации. Основной проблемной зоной, влияющей на эффективность работы персонала, является процесс обучения. В связи с тем, что результат обучения является измеримым, можно оценить влияние этого инструмента на эффективность деятельности персонала, ибо эффективность труда отражает не только экономические результаты, но и социальные, поскольку является обобщенным показателем, характеризующим насколько плодотворен труд каждого работника организации.

Для оценки работы персонала и эффективности его использования возможно применение системы КРІ (Key Performance Indicator) – ключевые показатели эффективности, т.е. система количественно измеримых индикаторов, отражающих результативность работы каждого работника. КРІ – система показателей, с помощью которой работодатели оценивают результаты деятельности персонала. КРІ является одним из инструментов, с помощью которого, можно проанализировать, насколько эффективно работает персонал для достижения целей компании. Отличие данной системы от обычного планового подхода в том, что показатели работы каждого отдельного работника привязывают к общим КРІ всей организации (таким, как прибыль, рентабельность и др.). Цель системы – сделать так, чтобы действия персонала из разных служб, отделов не были противоречивыми и не тормозили работу специалистов из других подразделений, т.е. каждый работник вносит определенный вклад в общую цель развития организации [2, с. 49]. Использование КРІ упрощает контроль эффективности работы всех подразделений организации, поскольку имея ключевые показатели эффективности, возрастает возможность управлять процессом и вносить в него соответствующие изменения, а также ставить перед персоналом новые цели и мотивировать к их достижению. Работа по КРІ позволяет специалистам лучше понимать, что им нужно делать, чтобы быть эффективными. Под «эффективностью» понимается не только объем работ, проделанный за единицу времени, но и польза, полученная компанией от деятельности каждого работника. Данная система является новой для российских компаний и поскольку работает эффективно, она может быть внедрена в ООО «МАСТЕР ПЛИТ» и будет способствовать активной мотивации персонала. Для внедрения системы необходимо в определенной последовательности провести ряд направлений деятельности (в соответствии с занимаемой должностью, квалификацией, должностной инструкцией): выбрать ключевые показатели эффективности работника; определить вес каждого показателя; проанализировать данные за определенный период по каждому показателю и составить план; провести расчет КРІ для выявления результатов. Внедрение системы КРІ поможет не только оценить эффективность труда персонала, но и стимулировать их к достижению более высоких результатов [2].

Таким образом, оценка эффективности персонала в ООО «МАСТЕР ПЛИТ» организована в соответствии с системой мотивации, направленной на развитие организации. Организация, в целях улучшения конечных результатов деятельности, должна проводить постоянную работу по повышению производительности труда и стимулировать

формирование высококвалифицированного, конкурентоспособного и заинтересованного персонала. Для этого необходимо повышать уровень знаний работников, развивать требуемые профессиональные навыки, а также формировать у них определенную систему ценностей и установок, которая будет поддерживать рыночную стратегию развития организации в системе эффективности использования труда.

\*\*\*

1. Журавлев П.В., Карташев С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Экзамен, 2000. – 575 с.
2. Зверева Е.В., Богданова О.Е., Шайкина Л. К. Мотивация персонала как инструмент повышения эффективности его деятельности // Рецензируемый научный журнал «Тенденции развития науки и образования». Февраль 2019 г. №47, Часть 4. Изд. НИЦ «Л-Журнал», 2019. – С. 47 – 51.
3. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2002. – 272 с.
4. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. СПб, 2013. – 343 с.
5. Шапиро С.А. Мотивация. Настольная книга кадровой службы. М.: ГроссМедиа, 2008. – 150 с.

**Зиброва Н.В., Тарасенко О.Н.**

**Влияние отдельных элементов учетной политики на формирование по-казателей  
финансовой отчетности**

*ФГБОУ ВО Воронежский государственный аграрный университет им. Петра I  
(Россия, Воронеж)*

*doi: 10.18411/trnio-12-2021-21*

**Аннотация**

В статье анализируется влияние элементов учетной политики по бухгалтерскому учету на формирование и достоверность показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности коммерческой организации.

**Ключевые слова:** учетная политика, бухгалтерская (финансовая) отчетность, достоверность, элементы учетной политики.

**Abstract**

The article analyzes the influence of accounting policy elements on the formation and reliability of indicators of accounting (financial) statements of a commercial organization.

**Keywords:** accounting policy, accounting (financial) statements, reliability, elements of accounting policy.

Основным документом, позволяющим в рамках закона осуществлять вариантный инициативный учет на предприятиях, является учетная политика. Многие предприятия по разным причинам недостаточно используют данный фактор стабилизации. Совокупность тех или иных положений учетной политики, в конечном итоге отражается в статьях финансовой (бухгалтерской) отчетности и, соответственно, оказывает влияние на показатели экономического и финансового анализа.

В настоящее время изучением проблемы влияния статей учетной политики на показатели финансовой отчетности предприятия занимаются Д.Л. Луговской, Е.А. Безверхая, М.В. Калининская, Л.И. Куликова, Тарасенко О.Н., Супонина И.В., Сапенкова А.А. и др [2,3,4,5,6].

Отчетность любой организации создается, как правило, не для внутреннего, а для внешнего использования. Основной задачей бухгалтерской отчетности является представление имущественного и финансового положения предприятия заинтересованным лицам.

Пользователи отчетности, рассматривая положения представленной информации, формируют свое мнение о предприятии в зависимости от интересов. В любом случае