

ISSN 2313-8211

**ОБЛІК, ЕКОНОМІКА, МЕНЕДЖМЕНТ:
*наукові нотатки***

**ACCOUNTING, ECONOMICS,
MANAGEMENT:
*scientific notes***

**Міжнародний збірник наукових праць
International collection of scientific papers**

**Випуск 1 (9)
Частина 2**

**Issue 1 (9)
Part 2**

**Луцьк 2016
Lutsk 2016**

УДК 657.338.658

JEL M 00

ББК 65.052

О 14

ОБЛІК, ЕКОНОМІКА, МЕНЕДЖМЕНТ: наукові нотатки /
Міжнародний збірник наукових праць. Випуск 1 (9). Частина 2 /
відпов. ред. І.Б. Садовська. – Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2016. –
С. 1-224.

ISSN 2313-8211

Збірник наукових праць містить результати наукових досліджень з питань обліку, економіки та менеджменту, що спрямовані на перспективи розвитку економічних наук в умовах глобалізації економіки.

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
Серія КВ № 20767-10567 Р від 22.05.2014 р.*

Міжнародний збірник наукових праць з 2014 року зареєстровано в Міжнародному центрі періодичних видань (ISSN International Centre. Paris, France).

Міжнародний збірник наукових праць в 2014 році включено до міжнародних каталогів наукових видань і наукометричних баз: Російський індекс наукового цитування (РІНЦ), Російська наукова електронна бібліотека (eLIBRARY.RU).

Редакційна колегія: **головний редактор** – к.е.н., професор Садовська І.Б. (Україна); **відп. редактор** – к.е.н., доцент Бабіч І.І. (Україна); д.е.н., професор Аверіна О.І. (Росія); д-р, професор Башева С.А. (Болгарія); д.е.н., професор Бессонова О.А. (Росія); д.е.н., доцент Вегера С.Г. (Білорусь); д.е.н., професор Голян В.А. (Україна); к.е.н., доцент Голячук Н.В. (Україна); д-р, професор Дмитров С.С. (Болгарія); к.е.н., доцент Жураковська І.В. (Україна); д-р Гжегож Зайоц (Польща); к.е.н., доцент Зеленко С.В. (Україна); д-р Дорота Казмерчак-Пец (Польща); д.юр.н., професор Конабаєв О.К. (Казахстан); Легенчук С.Ф., д.е.н., професор (Україна); Левицька С.О., д.е.н., професор (Україна); д.е.н., доцент Макарова В.І. (Росія); д.е.н., професор Малік М.Й. (Україна); к.е.н., доцент Мальцевич Н.В. (Білорусь); д.т.н., с.н.с. Мокєєв В.В. (Росія); д.е.н., доцент Морозова Н.І. (Росія); к.е.н., доцент Московчук А.Т. (Україна); к.е.н., доцент Нагірська К.С. (Україна); к.е.н., доцент Нужна О.А. (Україна); к.е.н., доцент Петрова О.О. (Росія); к.е.н., доцент Писаренко Т.М. (Україна); Правдюк Н.Л., д.е.н., професор (Україна); к.е.н., доцент Саваши Л.В. (Україна); к.е.н., доцент Семенишена Н.В. (Україна); к.е.н., доцент Секачова В.М. (Росія); к.е.н., доцент Сидоренко Р.В. (Україна); к.е.н., доцент Сушко Т.І. (Білорусь); к.е.н., доцент Талах Т.А. (Україна); к.е.н., доцент Ткачук І.М. (Україна); к.е.н., доцент Тлукевич Н.В. (Україна); д-р Хенрік Федевіч (Польща); к.е.н., доцент Чудовець В.В. (Україна); к.е.н., доцент Шаріпов Д.Г. (Таджикістан); к.е.н., доцент Шестакова І.М. (Росія); д.е.н., професор Шешукова Т.Г. (Росія).

Головний редактор:
к.е.н., професор І.Б. Садовська

Відповідальність за зміст і достовірність публікацій несуть автори наукових праць. Точки зору авторів публікацій можуть не співпадати з точкою зору редколегії збірника.

© ОБЛІК, ЕКОНОМІКА, МЕНЕДЖМЕНТ: наукові нотатки, 2016

УДК 33.331
JEL M12

**Шумак Жанна,
Зуёнок Кристина**
Полесский государственный университет

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В статье определены такие понятия, как стимул и мотивация, выявлена их взаимосвязь. В отдельности рассмотрены формы стимулирования в различных сферах жизнедеятельности.

***Ключевые слова:** мотивация, мотив, стимул.*

The article defines such concepts as motivation and drive, revealed their relationship. Separately considered forms of incentives in various spheres of life.

Keywords: *motivation, motive, stimulus.*

У статті визначено такі поняття, як стимул і мотивація, виявлено їх взаємозв'язок. Окремо розглянуто форми стимулювання у різних сферах життєдіяльності.

Ключові слова: *мотивація, мотив, стимул.*

Мотивація - побудження к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость [5, с. 116].

Мотивація в течение жизни и с учетом опыта может меняться. Нельзя построить общую систему мотивации, т.к. у каждого работника свой мотив. Следовательно, нужно различать такие понятия как «стимул» и «мотив». Остановимся подробнее на понятии стимул.

Стимул – внешнее побуждение к действию, побудительная причина поведения. Стимулы исполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов [1, с. 210].

Материальные и нематериальные стимулы для работника:

- Принуждение
- Зарботная плата
- Премии, бонусы, надбавки
- Социальный пакет
- Эмоциональный (похвала, уважение и т. д.)
- Улучшение рабочей атмосферы
- Организация корпоративных вечеринок
- Самоутверждение (карьерный и профессиональный рост)

В таблице 1 наиболее подробно рассмотрены виды и соответствующие им формы стимулирования персонала в различных сферах жизнедеятельности.

В основном самым распространенным и действенным является материальный стимул.

Материальный стимул подразделяется на три вида:

1. Руководящий персонал:

- Ставка
- Ставка + процент от оборота компании
- Процент от оборота компании

2. Торговый персонал:

- Ставка
- Ставка + процент от продаж

Продолжение табл. 1

	<p>1.2 Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом.</p> <p>1.3 Организация питания.</p> <p>1.4 Продажа товаров, выпускаемых организацией.</p> <p>1.5 Программы медицинского обслуживания.</p> <p>1.6 Программы обучения.</p> <p>1.7 Программы выплат по временной нетрудоспособности.</p> <p>1.8 Ассоциации получения кредитов.</p>	<p>Выделение средств: на оплату транспортных расходов; на приобретение собственного транспорта. Предоставление транспорта: с полным обслуживанием (с водителем); с частичным обслуживанием лицам связанным с частыми разъездами.</p> <p>Выделение средств: на организацию питания в организации; на выплату субсидий на питание.</p> <p>Выделение средств на скидки с продажи этих товаров.</p> <p>Организация медицинского обслуживания или заключение договора с медицинским учреждением.</p> <p>Покрытие расходов на организацию обучения, переподготовку, повышение квалификации.</p> <p>При несчастном случае - годовой доход работника; при несчастном случае со смертельным исходом - удвоенный годовой доход.</p> <p>Установка льготных кредитов на строительство жилья, приобретение товаров длительного пользования, услуг и т.д.</p>
<p>2. Нематериальное</p>	<p>2.1 Стимулирование свободным временем.</p>	<p>Регулирование времени по занятости: путем предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска и т.д.; путем организации гибкого графика работы; путем сокращения длительности рабочего времени.</p>

Продолжение табл. 1

	<p>2.2 Трудовое или организационное стимулирование.</p> <p>2.3 Стимулирование, регулирующее поведение работника на основе общественного признания</p>	<p>Регулирует поведение работника на основе изменения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в процессе организации; продвижения по службе в пределах одной и той же должности;</p> <p>Вручение грамот, значков, размещение фотографии на Доске почета.</p>
--	---	--

Источник: [1,3,6]

- Процент от продаж
3. Вспомогательный персонал:
- Ставка
 - Ставка + периодические премиальные
 - Ставка + 13-я зарплата [1, с.215].

При этом в каждой сфере существует свой метод стимулирования работника.

К примеру, банковская сфера. В банке вдобавок к зарплате всегда предоставляют своим постоянным сотрудникам определенный набор привилегий. Некоторые привилегии, например, оплачиваемый декретный отпуск, установлены законодательством, в то время как другие устанавливаются самим банком. Наиболее распространенные и привлекательные дополнительные привилегии для банковских сотрудников следующие:

- 1) дополнительное медицинское страхование;
- 2) дополнительные оплачиваемые выходные дни, например, для празднования семейных торжеств, число которых оговаривается в трудовом договоре;
- 3) тринадцатая зарплата;
- 4) возможность пользоваться банковским кредитом и другими услугами банка на льготных условиях;
- 5) получение жилья на льготных условиях в рамках жилищной программы банка;
- 6) питание по низким ценам в банковской столовой;
- 7) получение компенсаций за самообразование и занятия спортом;

На коммерческом предприятии существует следующая система стимулов:

- 1) материальное стимулирование включает в себя основную и

дополнительную заработную плату. Структура заработной платы включает в себя: - базовые ставки (оклад);- премиальные выплаты по результатам работы (бонусы);

2) скидки на реализуемые товары,

3) медицинская страховка.

Туристическая сфера:

1) тринадцатая зарплата (за достижение особенных показателей, а именно: перевыполнения показателей в период спада деловой активности или в "мертвые" для туристских услуг сезоны);

2) присуждение баллов за каждую сверхурочную продажу услуг (баллы подытоживаются, и работник может сам выбрать себе "подарок" за отдельным каталогом в соответствии с количеством заработанных баллов).

3) наиболее современным мероприятием стимулирования персонала туристской фирмы являются конкурсы. Специалисты разработали такие принципы их организации:

1. основной целью проведения конкурса является увеличение объемов продажи туруслуг за счет выявления каждым участником его наикратчайших профессиональных способностей;

2. все участники должны иметь одинаковые шансы на выигрыш;

3. нужно установить значительное количество привлекательных для участников призов;

4. возможность выигрыша должна прямо зависеть от успеха каждого участника конкурса и только от него;

5. начало акции должно быть широко разрекламировано в коллективе, а интерес к ней необходимо поддерживать в течение всей акции;

4) бесплатные поездки.

5) возможность продвижения по службе.

Наблюдения показали, что в каждой сфере свои подходы к стимулированию персонала. Несмотря на приоритет заработной платы, для современного работника важны и другие мотивы, поэтому материальное стимулирование обязательно должно быть в комплексе с применением других видов вознаграждения.

Мотив - это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности [2, 178].

Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения. Для осознания мотива требуется внутренняя работа.

Мотивы зависят от моральных качеств человека, жизненного опыта, взглядов, традиций, социального положения человека.

Существует несколько способов выявления мотивации у персонала:

1. Психологические тесты
2. Опросники для получения обратной связи
3. Беседы HR или руководителя с каждым сотрудником по предварительно составленному плану
4. Проведение коучинга с каждым сотрудником специалистом из консалтингового агентства [4, с. 22].

Таким образом, стимул является своего рода рычагом воздействия или носителем «раздражения», вызывающий действие определенных мотивов. При наилучшем сочетании этих двух факторов эффективность производительности труда будет увеличиваться.

Литература:

1. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. – М.: Инфра-М, 2011. – 378с.
2. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В., Баткаева И. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2011. – 356с.
3. Филина Н. Сущность стимулирования и основные принципы. // Управление персоналом. – 2010. - С.12.
4. Чурюмов Б., Чурюмов С. Система мотивации, стимулирующая развитие управленческого персонала, – 2010. - № 6. – С. 24.
5. Веглужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2010. – 148с.
6. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. – М.: КноРус, 2011. – 256 с.

Авторы: Шумак Жанна Геннадьевна, ассистент кафедры экономики и организации производства Полесского государственного университета, г. Пинск, Беларусь.

Зуёнок Кристина Руслановна, студентка Полесского государственного университета, г. Пинск, Беларусь.

Сфера научных интересов: Организация управления персоналом на предприятии в различных отраслях.

Связь с автором: kristina.zuenok@mail.ru

ЗМІСТ

Камінська Тетяна, Дворнік Ніна Удосконалення методики складання звіту про фінансові результати в умовах глобалізації економіки	7
Камінська Тетяна, Полякова Надія Облік доходів підприємства: теоретичний аспект	12
Кондратюк Олександра Сучасні проблеми аудиту в Україні	17
Кривецкая Анастасия, Кравчук Евгения Контроль качества продукции на предприятии: проблемы и профилактика брака	22
Кузнецова Світлана, Петік Оксана Таргет-костинг та його впровадження на основі ABC-аналізу	27
Лебедевич Світлана Концепція формування системи екологічного страхування в лісовому секторі економіки	35
Лесина Татьяна, Антонов Александр Разработка предложений по повышению эффективности деятельности таможенных органов на основе применения информационных технологий	40
Лесина Татьяна, Волкова Юлия Большие данные – большие возможности	45
Лесина Татьяна, Маташнёва Татьяна Оценка налоговой нагрузки. автоматизация расчетов	50
Лесина Татьяна, Семко Елена Фрилансинг или аутстаффинг: выбор работодателя	54
Лесина Татьяна, Усцов Дмитрий Влияние энергетического кризиса 1973 года на экономику разных стран	60
Лопух Юлия, Божко Евгений Совершенствование организации надзора в банковской системе Республики Беларусь	70
Лоханова Наталія, Палій Лілія Порівняння національних та міжнародних стандартів обліку в аспекті впливу податкових різниць на фінансовий результат	75
Маркевич Елена Развитие социально-ориентированной рыночной экономики в Республике Беларусь	81
Невдах Сергей, Мосевич Наталья Методика анализа финансовых результатов деятельности на примере СПК «Озеры»	86

Пащенко Татьяна Вопросы определения доходов по основным видам деятельности при проведении бухгалтерской экспертизы организаций, применяющих специальные режимы налогообложения	91
Пригодич Ирина, Ермак Анастасия, Давидович Татьяна Банкострахование в сфере розничного кредитования	99
Семенишена Наталья Формування управлінської звітності інституційних одиниць за центрами відповідальності	105
Сергиенко Наталья, Горбов Александр Единая информационная система как механизм контроля государственных финансов	113
Сергиенко Наталья, Попова Наталья Оценка реализации государственной программы «развитие образования»	117
Сергиенко Наталья Методологические подходы к определению внутреннего финансового контроля	122
Сергиенко Наталья, Щербакова Наталья Самообложение граждан как форма инициативного бюджетирования	128
Султанова Карина, Абрамчик Екатерина Проблемы составления отчёта о движении денежных средств по МСФО в коммерческих организациях Республики Беларусь: выбор метода и сложности применения	134
Сусякова Оксана Анализ финансовой устойчивости как метод контроля за деятельностью страховщика	140
Третьякова Марина Организация перевозочного процесса на предприятиях автомобильного транспорта	146
Трухоновец Елена Организационная структура рынка голубики высокорослой в Республике Беларусь	153
Федоришина Лідія, Пацар Ольга Проблеми ведення податкового обліку ФСП	159
Хомик Христина Організаційно-методичні засади внутрішнього аудиту екологічних витрат підприємств лісового господарства	166
Khomyn Petro Virtual accounting theory	170
Чеплянский Юрий, Гвозд Наталья Совершенствование логистической деятельности РТЭУП «Белинтертранс (БТЛЦ)»	179

Шелін Станіслава Проблеми сучасного стану заробітної плати	186
Шешукова Татьяна Анализ деятельности экономической службы предприятия по управлению коммерческим расчетом	194
Шумак Жанна, Зуёнок Кристина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала	201
Шумак Жанна Определение зависимости материалоотдачи от внешних и внутренних факторов	208