организация детских учреждений в сельской местности, уход за престарелыми людьми и др.

1. Авдеева, Т.Т., Скрипиль, И.А. Взаимодействие городских и сельских территорий в экономическом пространстве региона: монография / Т.Т. Авдеева, И.А.Скрипиль - Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2018. – 170 с.
2. Авдеева, Т.Т., Лаврова, Т.Г. вопросы пространственной организации сельской экономики и управление развитием сельских местных сообществ.// Муниципальная академия: научный журнал.- №1. Москва, Россия//Муниципальная академия, 2018.С.34-43
3. Отчет о научно-исследовательской работе по теме : «Разработать научно-методические основы подготовки региональных программ развития сельскохозяйственной потребительской кооперации (на примере молочной кооперации)». URL: <http://www.viapi.ru/download/2018>
4. Стимулирование развития сельскохозяйственной кооперации – одна из первоочередных задач в отрасли АПК / Официальный сайт Законодательного Собрания Краснодарского края <http://www.kubzsk.ru/news/3438/>

Пастухова А.С.

Стимулирование трудовой деятельности на малых предприятиях

*Волжский государственный университет водного транспорта
(Россия, Нижний Новгород)*

doi: 10.18411/sr-10-12-2019-24

idsp: sciencerrussia-10-12-2019-24

В настоящее время проблема стимулирования работников является важной и актуальной задачей предприятия. От правильно разработанной системы стимулирования зависит эффективность трудовой деятельности каждого сотрудника. С помощью результативного стимулирования организация способна привлечь новых высококвалифицированных специалистов. Стимулировать персонал необходимо через определенные управленческие инструменты, которые подразумевают ряд мероприятий. Результатом применения методов стимулирования являются высокие социально-экономические показатели и повышение финансовой состоятельности.

Стимулирование и мотивация – два понятия, без которых невозможна успешная деятельность любого предприятия, будь то большое или малое. Оба понятия, имея некоторое сходство, характеризуются отличительными чертами, с помощью которых достигается эффективная трудовая деятельность персонала. Чтобы разграничить эти два понятия рассмотрим их определения.

В трудовом процессе мотивация рассматривается, как стремление сотрудника удовлетворить личные потребности и потребности организации в целом с помощью своей трудовой деятельности.

Стимул – заинтересованность работника в совершении чего-либо, побудительная причина поведения. Стимулирование трудовой деятельности – это комплекс операций, необходимых для удовлетворения потребностей работника.

Таким образом, мотив – это побуждение человека к деятельности по достижению определенной цели. Побуждение является внутренним процессом человека. Стимул – это желаемый объект, а стимулирование – влияние на сотрудника извне для более продуктивной его рабочей деятельности.

Для того чтобы изучить стимулирование трудовой деятельности на малых предприятиях для начала необходимо понять какое предприятие является малым. Рассмотрим подробнее понятие о малом предприятии и его основные характеристики.

Термин «малое предприятие» широко используется за рубежом. Каждая страна определяет свои критерии отнесения предприятий к малым. Например, Великобритания, Италия и Япония учитывают величину капитала и объем продаж,

США – монополистическое положение на рынке, Венгрия – форму собственности, Франция характеризует малое предприятие правовым статусом организации и т.д. Множественность критериев связана с необходимостью выделения наиболее точных оценок, характеризующих малые предприятия.

Если все же определить основные критерии в международной практике, определяющие размер предприятия, то можно выделить следующие признаки:

- численность работников в организации;
- величина годового объема продаж;
- балансовая стоимость активов.

В настоящее время размер предприятия в Российской Федерации определяется по следующим трем основным показателям:

- 1) численность производственного персонала;
- 2) стоимость основных производственных фондов;
- 3) объем произведенной продукции.

Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» от 24.07.2007 № 209-ФЗ устанавливает единый показатель численности работников по отраслям, который позволяет отнести предприятие к категории малых, и дает определение понятию «малое предприятие». Малое предприятие – это хозяйствующий субъект, отнесенный к данной категории в соответствии с федеральным законом № 209-ФЗ, и сведения, о котором внесены в реестр.

Создание эффективной системы стимулирования трудовой деятельности на малых предприятиях – задача, которую необходимо решать каждому руководителю. Во многих российских компаниях руководство разрабатывает стандартный внутренний организационный акт о мотивации и стимулировании работника, ознакомливает с ним персонал и думает, что на этом стимулирующая деятельность окончена. На практике административному составу предприятия необходимо правильно подобрать стимулирующие факторы, которые позволят достичь успеха, как отдельного работника, так и организации в целом.

Цель процесса стимулирования:

- для работодателя: достижение высоких показателей экономической деятельности предприятия;
- для работника: удовлетворение личных и социальных потребностей.

Управленцу, который стимулирует работника на эффективную трудовую деятельность, необходимо учитывать долгосрочную и краткосрочную перспективы работы сотрудника в организации. Формирование перспектив сотрудника организует работодатель. Долгосрочные перспективы отдельного работника неотъемлемо связаны с общими целями всей компании. Краткосрочное стимулирование – влияние на сотрудника, который выполняет конкретную деятельность (создание проекта, выполнение отчета и др.)

Долгосрочное стимулирование дает понимание работнику о его необходимости в данной организации, помогает достичь ему профессиональных целей, формирует привязанность к определенной организации. Краткосрочное стимулирование обуславливает качество выполнения сотрудником определенной деятельности.

Понимание о долгосрочных и краткосрочных перспективах работы персонала обеспечивает эффективную систему стимулирования в организации и определяет цели деятельности каждой стороны трудовой деятельности.

Кадровая служба на малом предприятии решает одну из важнейших внутренних задач – формирование стимулирующего механизма, который будет мотивировать

сотрудников к эффективной трудовой деятельности. Критериями, которыми должен руководствоваться отдел кадров, выглядят следующим образом:

- простота, справедливость, понятность;
- соотношение целей работника и организации, обозначение значимости их достижения;
- формирование условий для реализации механизмов стимулирования;
- возможность корректировки процесса стимулирования (гибкость и мобильность стимулирования);
- направленность на выработку новых идей, создания новых проектов, их продвижения и принятия;
- взаимосвязанность долгосрочного и краткосрочного стимулирования.

Основа построения стимулирующего механизма – удовлетворение потребностей работников. Трудность заключается в том, что потребности являются незримыми для работодателя. Поэтому работодателю необходимо определить характер потребностей работников, на который они опираются при выполнении трудовой функции. Если же потребности не сформированы (например, у молодого работника), то нужно их выявить применительно к условиям и возможностям предприятия.

Выделяют следующие два вида трудового стимулирования:

- материальное стимулирование;
- нематериальное стимулирование.

Материальное стимулирование осуществляется через систему оплаты труда. К дополнительным материальным стимулам относятся:

- оплата затрат сотрудников на питание;
- оплата проезда (транспортные расходы до места работы или отдыха);
- оплата расходов на получение образования;
- бесплатное медицинское обслуживание;
- оплата расходов на туристические поездки;
- страхование жизни работника (страхование от несчастных случаев и др.)

Нематериальное стимулирование делится на социальное (моральное) и административное (организационное).

Нравственные ценности сотрудника, труд – долг перед обществом, понимание ценности и полезности труда составляют основу социального стимулирования трудовой деятельности на малых предприятиях. В рамках социального стимулирования работодатель должен обеспечить персоналу творческую насыщенность и содержательность труда, благоприятные условия для исполнения своих обязанностей, положительную атмосферу внутри трудового коллектива. Особое внимание нужно уделить возможности карьерного роста, самосовершенствования, повышению уровня профессионально-квалификационным навыкам работников.

Административное стимулирование – это право работодателя (администрации) требовать выполнения от сотрудников своих должностных обязанностей, соблюдения ими правил трудового распорядка. Возможность применения дисциплинарной ответственности за нарушение работником дисциплины труда и ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. Организационное стимулирование включает в себя также меры поощрения:

- объявление благодарности (на словах или в печатном виде);
- премиальное стимулирование;
- внесение сотрудника в Книгу почета или на Доску почета;
- вручение сотруднику Почетной грамоты или ценного подарка и др.

Грамотная и продуктивная система стимулирования трудовой деятельности на малом предприятии – это эффективный способ повышения производительности труда в

компании. Необходимо опираться на личностные потребности работников, для их самореализации и достижения целей организации в целом.

1. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ // Рос. газета. – 2007. – 31 июля.
2. Башарина, В. Г. Мотивация и стимулирование труда персонала в современных условиях / В.Г. Башарина // Вопросы науки и образования. – 2019. – №1. – С.90-95.
3. Галимова, И.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / И.И. Галимова, Т.Х. Худайбергенов // Инновационная наука. – 2017. – №9. – С.32-35.
4. Григоренко, О.В. Специфика менеджмента малых предприятий / О.В. Григоренко, Н.Г. Бондарева // Сборник конференций НИЦ социосфера. – 2015. – №53. – С.56-58.
5. Зуева, А.П. Мотивация и стимулирование сотрудников с целью повышения эффективности работы / А.П. Зуева, А.Н. Тихомирова // Молодёжный научный вестник. – 2017. – №4. – С.271-274.
6. Лупина, Т.А. Малые предприятия, большая роль. Критерии определения малых предприятий / Т.А. Лупина // Российское предпринимательство. – 2014. – №2. – С.34-39.
7. Рубин, Г. Я. Совершенствование системы материального стимулирования на малом предприятии / Г.Я Рубин, Г.Д. Калустов, Е.С. Суровцева // Полиматический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного университета. – 2014. – №57. – С.1-8.
8. Уфимцев, В.В. Эффективная мотивация персонала на малом предприятии важнейшее условие успешного развития организации / В.В. Уфимцев, Е.М. Мезенцев // Известия Байкальского государственного университета. – 2012. – №3. – С.91-97.

Шебзухова М.А.

Цели, задачи и функции финансового контроллинга в корпорациях

*ФГАОУ ВО «Северо – Кавказский федеральный университет»
(Россия, Ставрополь)*

doi: 10.18411/sr-10-12-2019-25

idsp: sciencerussia-10-12-2019-25

Аннотация

В статье приведены основы разработки и внедрения системы финансового контроллинга в корпорациях. Рассмотрены основные цели, задачи и функции финансового контроллинга.

Ключевые слова: финансовый контроллинг, оперативный контроллинг, стратегический контроллинг.

Финансовый контроллинг – сравнительно новое и глобальное понятие в современной науке. В отличие от похожего по звучанию термина «контроль», он направлен в прошлое на анализ ошибок, финансовый контроллинг предполагает управление будущим для обеспечения стабильности функционирования корпораций. Финансовый контроллинг является подсистемой финансового управления и представляет собой инструмент балансировки целей и задач корпораций, необходимых для их достижения.

Современное состояние финансового контроллинга как за рубежом, так и в России характеризуется явным уклоном в оперативный контроллинг. В оперативном контроллинге особенно развитыми составляющими являются контроллинг затрат и контроллинг результатов.

Особенно, больше внимания уделяется планированию и контролю оперативных бюджетов корпораций. Таким образом, требуется формирование системы опережающего отслеживания источников формирования денежных средств и отношений, происходящих как в настоящем, так и в будущем по вопросу распределения фондов денежных средств. В этом случае огромное значение получают проблемы теоретической разработки и практического претворения в жизнь в