

Окончание

Способ	Достоинства	Недостатки
	позволяет использовать данные для прогнозирования денежных потоков	
Косвенный	Наглядно показывает взаимосвязь чистого финансового потока и чистого финансового результата; позволяет проследить направления использования полученных денежных средств; с помощью данного метода можно выявить проблемы в деятельности предприятия, которые приводят к отвлечению денежных средств из оборота, и определить пути решения этих проблем	Является очень трудоемким и требует для его проведения данных не только из официальной финансовой отчетности, но и внутренних документов (Главной книги), что затрудняет его осуществление для внешних пользователей

На белорусских предприятиях, как правило, используется прямой метод анализа, используемый при составлении отчета о движении денежных средств.

Таким образом, можно утверждать, что денежные потоки, которые формируются на предприятии в процессе его хозяйственной деятельности, являются важнейшим самостоятельным объектом финансового управления. Это обусловлено тем, что в процессе хозяйствования формируются различные денежные потоки, которые влияют на производственную (операционную), инвестиционную, финансовую и сбытовую деятельности. Эффективное управление денежными потоками определяет, в конечном счете, достижения поставленных текущих и стратегических целей, способствует формированию положительных финансовых результатов от текущей деятельности.

Л и т е р а т у р а

1. Бланк И. А. Управление денежными потоками : учеб. пособие / И. А. Бланк. – Ника-Центр. – Киев : Эльга, 2002.
2. Ковалев, В. В. Управление денежными потоками, прибылью и рентабельностью : учеб.-практ. пособие ; под ред. В. В. Ковалева. – М. : ТКВелби : Проспект, 2013. – 126 с.
3. Савицкая, Г. В. Экономический анализ : учебник / Г. В. Савицкая. – 11-е изд. – М. : Новое знание, 2005. — 651 с.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

О. А. Скрипская

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель В. В. Богуш

Рассмотрены способы усовершенствования системы оплаты труда на предприятии. Заработная плата является важным и основным источником стимулирования труда, что обеспечивает эффективную работу персонала. От того, насколько реально оплата труда будет отражать затраты работников, зависит и их стремление к добросовестной трудовой деятельности.

Ключевые слова: труд, оплата труда, организация труда, трудовые ресурсы, мотивация персонала.

С переходом к рыночным отношениям принципиально изменяется суть таких наиглавнейших финансовых категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. В случае если при централизованной системе планирования хозяйства единой методикой обеспечения рабочих материально жизненными благами считалось их рассредоточение на базе провозглашенного принципа эквивалентности меры труда и меры употребления всякого члена общества, то при рыночной системе эти блага не распределяются из некоего центра, а ориентируются в любом определенном случае на базе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного сотрудника на заработную оплату и заработок от роли в выгоды. При подобной системе заработная оплата – это не часть государственного дохода, выделяемая государством для оплаты труда, а часть дохода бизнесмена, используемая им для оплаты труда наемных сотрудников в согласовании с критериями найма (трудовым договором) и итогами труда. Значит, оплата труда – это долг работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполнение работы в согласовании с критериями трудового контракта.

В условиях рыночной экономики и расширения прав организации в области оплаты труда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений за различные показатели, как правило, определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника. Способы вознаграждения разделены на две группы: внутренние и внешние. К внутренним относятся: стремление к достижению результата; интересное содержание труда; значимость деятельности для общества и др.

Внешние мотивированы: на признание; заработную плату; дополнительные льготы.

Для более полного удовлетворения личных и общественных потребностей, решения задач повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, работников предприятия нужно поставить в такие условия, которые будут побуждать их наращивать высокоэффективную работу, улучшать использование производственных ресурсов. Для этого механизм материального стимулирования целесообразно строить на научно обоснованных критериях оценки деятельности предприятия, структурных подразделений.

Без обеспечения справедливой оплаты труда невозможно эффективно управлять персоналом. Только при этом условии можно надеяться на рост мотивации и заинтересованность работников в повышении эффективности труда, направленность на высокие результаты.

Для любого хозяйствующего субъекта главной задачей является повышение стимулирующей функции оплаты труда. Стимулирующая функция оплаты труда тесно связана с ее организацией на уровне предприятия. Известны индивидуальные и коллективные системы премирования. Бывают такие системы премирования как, вознаграждение за выслугу лет и дивиденды. Размеры вознаграждений весьма разнообразны и нередко учитывают такой фактор, как преданность предприятию. Стимулирующие выплаты ведут к побудительным мотивам к труду, стремлением к более высокой результативности, а компенсационные выплаты призваны возмещать потенциальные потери работников.

Возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда работников:

– на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;

– на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок, распределения по КТУ надтарифной части коллективного фонда оплаты);

– на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия.

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда.

Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно. Этот вариант характерен для производств с невысоким уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца. В данном случае основной формой вознаграждения возросших результатов работы являются надтарифные выплаты (премии, надбавки, приработок).

Третий вариант совершенствования организации зарплаты предпочтительнее, если он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда.

Литература

1. Чупрова, В. Н. Совершенствование системы оплаты труда и стимулирования персонала предприятия / В. Н. Чупрова // Вестник науки. – 2024. – № 2. – С. 127–130.
2. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности : учебник / Г. В. Савицкая. – Минск : РИПО, 2019. – 374 с.
3. Климушина, А. А. Заработная плата как вид мотивации / А. А. Климушина // Теория и практика современной науки. – 2021. – № 11. – С. 56–58.

ERP КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ

Е. А. Сидорейко

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель Е. В. Трейтьякова

В современных условиях управление производством требует внедрения инновационных решений для повышения эффективности. Системы ERP (Enterprise Resource Planning) представляют собой мощные инструменты, способствующие оптимизации всех этапов производственного процесса. Они интегрируют различные функции предприятия, включая планирование, учет, контроль и анализ, что позволяет упростить взаимодействие между подразделениями и повысить уровень принятия управленческих решений.

Ключевые слова: инструмент, управление, система «1С:ERP», планирование ресурсов, оптимизация.

Каждое предприятие сталкивается с множеством задач, охватывающих управление кадрами, укрепление партнерских связей и увеличение прибыльности. ERP-системы призваны автоматизировать значительную часть этих бизнес-процессов.