

СТИМУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сегодня формирование рыночных отношений является одним из главных аспектов механизма эффективной работы организации, в которые включены всевозможные поощрительные меры в виде стимулирования сотрудников. Данный механизм охватывает материальные и нематериальные стимулы. Материальные стимулы - поощрения, премии, проценты, дивиденды и др. Моральные стимулы включают в себя разнообразные формы, оказывающие немаловажное влияние на позитивный настрой сотрудника выражающиеся в различного рода и вида всевозможных поощрений, а также неотъемлемое - престиж профессии.

Современные условия диктуют новые подходы к организации оплаты труда, повышение мотивации сотрудников того или иного предприятия [1, с 235-236]. По мнению О.П. Ефимовой "Главными целями реформирования форм оплаты труда могут быть в виде:

- повышения мотивации работников к росту зарплаты, выражающейся в личной заинтересованности каждого сотрудника в достижении высокого результата и повышения качества труда;
- восстановления функции оплаты труда по обеспечению расширенного воспроизводства рабочей силы и постепенное приближение уровня оплаты труда к реальной стоимости рабочей силы на рынке труда;
- создание экономических условий для изменения и пропорций в распределении вновь созданной стоимости и увеличения той ее части, которая остается в распоряжении работников;
- обеспечение на основе республиканской тарифной сетки единого методического подхода к вопросам установления работникам тарифных ставок и окладов, применение форм и системы оплаты труда;
- осуществление регулирования уровня заработной платы в отраслях и на предприятиях на основе заключения тарифных планов соглашений и коллективных договоров;
- представление предприятиям и организациям разных форм собственности максимальной самостоятельности в решении вопросов оплаты труда и обеспечение работникам гарантий в области заработной платы". Стимулирующая часть исходит из дифференцированной части заработной платы, а в случае с большинством государственных служащих - тринадцатая зарплата.

Мотивация работников должна соответствовать следующим принципам: оплата труда должна быть на необходимом уровне для должного обеспечения работника и его семьи; сумма заработной платы должна варьироваться в зависимости от количественного и качественного показателей труда, а также от квалификации сотрудника; должная дифференциация оплаты труда в соответствии с характерными особенностями работы сотрудника в той или иной должности; в соответствии с учетом режима труда и иных специфических особенностей в соответствии с определенными особенностями труда, система оплаты труда должна осно-

ываться на реальном минимальном прожиточном уровне; регулирование заработной платы на выравнивание заработной платы между работниками бюджетной сферы и частным сектором; повышение оплаты в соответствии с результативностью работы предприятия. В настоящее время сделанная сузилась, она имеет место, в большинстве случаев реализуется в сфере потребительской кооперации [1, с 238]. Стимулирование труда работников основано на следующих принципах: доступность, осязаемость, постепенность, минимизация бреши между результатом и оплатой труда, баланс моральных и материальных поощрений, баланс стимулирования и определенных штрафов за те или иные нарушения в процессе осуществления трудовых функций работников.

Из вышесказанного следует, что для должного формирования системы стимулирования труда, основана не только на стандартных критериях, но и на необходимых для работника денежных компенсациях с целью обеспечения достойной жизни последнего [3].

Список литературы

1. Ефимова О.П. Экономика общественного питания. Минск: ООО "Новое знание", 2009. - 347 с.
2. Салов, А. И. Экономика: конспект лекций / А. И. Салов. - 2-е изд. - М.: Издательство Юрайт, 2011. - 189 с.
3. Головачев А.С.. Экономическая теория (Общие основы): курс лекций. / Головачев А.С., Головачева И.В., Лутохина Э.А. - 2-е издание - Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. - 240 с.
4. Экономика: учеб. / А.И. Архипов (и др.); под ред. А.И. Архипова, А.К. Большакова. -3-е изд., перераб. И доп.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008.-804 с.

© С.В. Маркова, 2018

УДК 657.6

О.В. Овчаренко
к.э.н., доцент кафедры аудита
К.И. Рошка
магистрант
Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия

ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ ОПЕРАЦИЙ С МАТЕРИАЛЬНЫМИ ЗАПАСАМИ

Одним из важных элементов системы управления материальными запасами является внутренний контроль, который можно рассматривать как отдельный управленческий процесс, так и часть функции управления предприятия в целом. По высказыванию А.Д. Шеремета и В.П. Суйца: "контроль - это важная функция управления, неотъемлемая часть системы регулирования финансовыми отношениями" [1, с. 42].

Внутренний контроль следует определить как систему контрольных процедур в их взаимосвязи, которые должны применяться для достижения целей, поставленных собственни-