

Исходя из вышеуказанной информации, осуществление ВЭД должно всегда приносить прибыль. Но далеко не все предприятия осуществляют ВЭД в силу отсутствия знаний этой процедуры. В связи с этим мы предлагаем порядок действий при осуществлении ВЭД:

1. при экспорте товара на границе перевозчик должен: представить документы таможенному органу в зависимости от вида транспорта, пройти таможенное оформление, уплатить таможенную пошлину и сбор за таможенное оформление экспорта;

2. экспортер до отгрузки товаров или их поступления, либо проведения платежей по каждому внешнеторговому договору, обязан оформить паспорт сделки и зарегистрировать его в банке, а также предоставить статистическую декларацию в центр статистического декларирования товара в течение семи дней с даты отгрузки товара;

3. получатель производит оплату за полученный товар и перечисляет деньги на транзитный счет экспортёра;

4. производится обязательная продажа части валютной выручки;

5. после чего происходит перечисление белорусских рублей, полученных от осуществления обязательной продажи, на текущий счет в белорусских рублях;

6. завершающее действие — перевод оставшихся инвалютных средств после обязательной продажи на текущий счет в иностранной валюте.

Считаем, что использование данного алгоритма позволит предприятиям облегчить осуществление ВЭД.

Литература

1. Сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.belstat.gov.by>. — Дата доступа : 09.11.16.

2. Сайт Национального Банка Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.nbrb.by. — Дата доступа : 09.11.16.

Мотивация активности персонала в условиях кризиса

*Кацубо И. А., Мирошниченко А. В., студ. IV к. ГГТУ им. П. О. Сухого,
науч. рук. ст. преп. Павлов А. М.*

В условиях социально-экономической нестабильности и изменчивости рыночной инфраструктуры, руководители предприятий озабочены не только тем, как выжить в условиях экономического кризиса и усилить свои конкурентные преимущества, но и как сохранить квалифицированные кадры, с помощью которых предприятие преодолеет сложившуюся кризисную ситуа-

цию. Успех в преодолении кризиса напрямую зависит от вовлеченности каждого отдельно взятого сотрудника в решение данной проблемы, следовательно, исследование мотивации персонала приобретает особую значимость.

По мнению Стивена П. Роббинза, мотивация (motivation) — это готовность (желание) человека выполнять какую-то определенную работу, обусловленная тем, что это удовлетворяет ту или иную его потребность [1, с. 6].

В специальной литературе сложилось следующее определение мотивации и стимулирования. Мотивация и стимулирование — процесс удовлетворения физиологической, психологической или социальной потребности, которая активизирует поведение и создает побуждение, направленное на достижение определенного вознаграждения (получение определенных благ) посредством трудовой деятельности [2, с. 80].

Интересно разделение мотивации на внешнюю и внутреннюю, исследованное и разработанное Эдвардом Л. Диси и Ричардом М. Руяном.

Внутренняя (intrinsic) мотивация, по Эдварду Диси (1980; 1995), — это стремление совершать деятельность ради нее самой, ради награды, которая содержится в самой этой деятельности. Источником такой мотивации является потребность автономности и самоопределения [1, с. 39].

Внешняя (extrinsic) мотивация — это регуляция деятельностью работника, включающая, прежде всего, механизмы оплаты труда и бонусы [1, с. 40].

Условия кризиса оказывают влияние на внутреннюю мотивацию персонала: сотрудники стремятся избегать неудач, их одолевает страх увольнения и сокращение доходов. Данный фактор влияет на содержательный аспект материального и нематериального стимулирования персонала.

Материальное стимулирование персонала в условиях кризиса может быть основано на переходе от оплаты труда к оплате достигнутых результатов за счет премиальной или бонусной части. Это позволит сотрудникам достигать намеченных целей благодаря принятию наиболее эффективных управленческих решений. Необходимо четко разъяснить, при выполнении каких условий полагается тот или иной уровень заработной платы, начисление премий или бонусов и в какие сроки будет осуществлена оплата. Сотрудники будут обязаны регулярно осуществлять отчет о достигнутых результатах в письменной форме либо на совещаниях.

Система материального поощрения должна быть направлена на стимулирование сотрудников в достижении цели, поставленной руководством организации, а отведенные задачи отдельным сотрудникам должны быть достижимыми, иначе это может привести к демотивации сотрудника.

Нельзя забывать: чтобы система мотивации персонала функционировала эффективно, она также должна включать в себя нематериальную мотивацию.

На сегодняшний день методы нематериальной мотивации разнообразны, но в условиях кризиса важным инструментом будет являться корпоративная

культура. Руководитель предприятия, преследующий цель успешного осуществления антикризисного управления, должен проявлять активность и энергичность, для всех сотрудников предприятия создавать благоприятные условия, организовать сплоченную команду и создать у нее боевой дух в период кризиса. Ведь благоприятная и располагающая обстановка на предприятии способствует удержанию сотрудника и его мотивации на успешный выход из сложившейся кризисной ситуации.

Изучив данную проблему, мы можем отметить, что не стоит ограничиваться, руководителям предприятий лишь материальной мотивацией. Безусловно, предприятие будет ограничено в финансовых ресурсах, но не этот фактор ухудшит эффективность труда персонала, свое воздействие окажет тот факт, что в условиях кризиса сотрудник быстро привыкнет к уровню оплаты труда и начнет воспринимать его как само собой разумеющееся. Поэтому необходимо вовлечь работников в процесс преодоления кризиса, чтобы каждый отдельный сотрудник ощущал ответственность за будущее предприятия. На практике видно, что зачастую мнением сотрудников не интересуются либо же оно сразу отбрасывается. Когда же сотрудник оценит собственную значимость и причастность к работе по антикризисному управлению, он будет способен совершенно по-другому организовывать свою работу и многократно увеличит самоотдачу. Информирование персонала об эффективности выбранных антикризисных мер и плодотворной работе способствуют мотивации сотрудников к еще большему единению в преодолении существующих негативных ситуаций под воздействием факторов внутренней и внешней среды.

Литература

1. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — СПб. : ООО «Книжный Дом», 2007. — 240 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 524 с.

Новый источник финансирования жилья

*Кирилюк О. Ю., студ. IV к. БрГТУ,
науч. рук. ст. преп. Кот Н. Г.*

Жилищная проблема уже длительное время является одной из самых важных для граждан Республики Беларусь. В первую очередь это вызвано сворачиванием практики предоставления бесплатного жилья государством, значительное сокращение объемов льготного кредитования и недоступное из-за дороговизны жилье на свободном рынке Республики Беларусь.