

Литература

1. Домашенко, Д.В. Управление рисками в условиях финансовой нестабильности / Д.В. Домашенко, Ю.Ю. Финогенова. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2010. — 238 с.
2. Тихомиров, Н.П. Риск-анализ в экономике / Н.П. Тихомиров, Т.М. Тихомирова. — Москва : ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. — 318 с.
3. Шапкин, А.С. Теория риска и моделирование рискованных ситуаций: Учебник. — 2-е изд. / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2007. — 880 с.
4. Лукасевич, И.Я. Финансовый менеджмент: учебник / И.Я. Лукасевич. — Москва: Эксмо, 2007. — 768 с.
5. Значения слова «финансовый» / Толковый словарь Ефремовой. — [Электронный ресурс]. — 2005–2011. — Режим доступа : <http://www.efremova.info/word/finansovyj.html>. — Дата доступа : 09.11.2011.
6. Финансы / В.М. Родионова, Ю.А. Вавилов, Л.И. Гончаренко и др.; Под ред. В.М. Родионовой. — Москва: Финансы и статистика, 1995. — 432 с.

Мотивация труда государственных служащих

*Устиненко Я. Г., студ. III к. ГГУ,
науч. рук. ст.преп. Глухова И. В.*

В современных условиях состояние мотивации труда государственных служащих позволяет судить о степени их готовности к эффективному осуществлению профессиональных функций. В Республике Беларусь особую актуальность приобретает изучение мотивационной сферы государственных служащих, обусловленной спецификой их деятельности и характером проводимых административных реформ на всех уровнях управления. При этом в качестве таких особенностей выделяют: направленность на реализацию общественно значимых проектов, высокую степень ответственности лиц за принимаемые решения, жесткую нормативную регламентацию деятельности работников, большую разнородность информации и каналов ее получения, особые требования к волевым качествам для осуществления властных полномочий и др. Следует отметить, что согласно Государственной кадровой политике Республики Беларусь, предполагается:

- введение в практику «Табеля о рангах» государственных служащих;
- разработку Этического кодекса государственного служащего Республики Беларусь, определяющего систему ценностных и нравственных ориентиров, этических требований к характеру взаимоотношений государственных служащих с обществом;
- совершенствование форм и методов оценки личностных качеств, результатов деятельности руководящих кадров и лиц, зачисляемых в резерв и выдвигаемых на руководящие должности;

- создание и развитие системы психологического сопровождения кадровой работы в органах государственного управления, обеспечивающей мониторинг и корректировку личностных качеств руководящих кадров [1].

Успех практической реализации мотивационного механизма в рассматриваемой сфере определяется, прежде всего, сформированным методологическим аппаратом, что и обуславливает необходимость рассмотрения теоретических аспектов мотивации труда работников.

Впервые данную проблему обозначил Ф. Тейлор, который выделил этот термин в процессе разработки основ научной организации труда в рамках школы научного управления. Позднее сформировались два тесно связанные между собой подхода к определению мотивации: социологический, рассматривавший среду обитания человека как фактор влияния на потребности (Р. Оуэн, Э. Мэйо, М. Фолетт, Д. Макгрегор, У. Оучи), и психологический, при котором внимание уделялось непосредственно самому человеку (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг, В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Э. Лоулер). Данные подходы являются концептуальной основой формирования системы мотивации и стимулирования труда работников в организации.

Термин «мотивация труда» тесно связан с «поощрением» и «стимулированием». При этом, как правило, зачастую происходит смешение этих понятий. В теории и практике управления выделяют три группы поощрений: материальные, организационные, моральные. В отличие от поощрения стимулирование представляет формы и методы воздействия на работников не только положительного, но и отрицательного характера. Рассмотрим некоторые из них. Организационные методы включают карьерный рост, делегирование полномочий, повышение квалификации, переподготовку кадров с сохранением денежного содержания.

Материальное стимулирование включает основные методы (заработная плата, надбавка за классность, надбавка за непрерывный стаж работы (выслугу лет), премии и др.) и дополнительные методы (материальная помощь, ценные подарки, медицинское обслуживание служащего и членов его семьи, обязательное государственное страхование за причинение вреда жизни, здоровью и имуществу, оплата транспортных расходов и др.).

Нематериальное стимулирование включает прямое стимулирование (объявление благодарности, присвоение почетного звания, представление к государственным наградам, предоставление творческой работы, благоприятный климат на рабочем месте, похвала со стороны руководства, имидж госслужащего (престиж работы в органах управления) и косвенное (комфортные условия труда, предоставление дополнительных дней отпуска сверх законодательно установленной его продолжительности и др.).

При выборе той или иной формы мотивации и стимулирования труда необходимо отталкиваться от мотивов самого служащего, т.е. сознательных или бессознательных приоритетов, сформировавшихся в течение жизни. При этом следует отметить, что доминирование мотивов или стимулов определяется стилем управления в организации. Например, в рамках использования различных видов авторитарного стиля управления основным фактором результативной деятельности выступают стимулы, а при использовании демократического стиля — мотивы поведения сотрудников.

Таким образом, для создания эффективной модели мотивации труда государственных служащих необходимо учитывать три основных фактора: внешний (стимулирование), внутренний (мотивы работника), а также структуру стимулов и мотивов. При успешном распознавании приоритетов работников и применения к ним гибкого механизма стимулирования можно добиться большей отдачи, следовательно, и повышения уровня производительности труда.

Литература

1. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь: утв. Указом Президента Республики Беларусь от 12 ноября 2003 г., №509 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2003. — № 127, 1/5083.

Логистический менеджмент в управлении закупками

*Черкас В. С., студ. III к. БНТУ,
науч. рук. Краснова И. И., канд эк. наук, доц.*

Управление закупками — область деятельности, в результате которой фирма приобретает необходимые товары и услуги. Сфера деятельности, связанная с закупками подразумевает все функции, выполнение которых необходимо для непрерывного обеспечения фирмы ежедневно и в долгосрочном периоде. Этим и занимается логистический менеджмент.

Логистическому менеджменту фирмы следует уделить особое внимание сокращению затрат, связанных с процессом закупки, поскольку затраты на управление закупками по различным отраслям составляют от 40 до 60 % в структуре себестоимости производства готовой продукции развитых стран. Наибольший удельный вес в затратах, связанных с закупками, занимают: собственно цена материального ресурса, затраты на транспортировку и управление запасами материального ресурса (складирование, грузопереработка, хранение и пр.).

Эффект повышения рентабельности активов свидетельствует о вкладе, который может внести функция снабжения в прибыль компании. На рисунке 1 представлена модель расчета рентабельности активов фирмы исходя из того, что реальный уровень запаса составляет 30% общих активов фирмы.