

Балансы коммерческой и бюджетной организаций на первый взгляд. Они в своем составе имеют пассив и актив, разделенные на несколько частей. Но внимательно их рассмотрев, опытный бухгалтер обнаружит значительные различия. Например, в балансе бюджетного учреждения отдельно выделяются операции с целевыми средствами, собственными доходами, средствами во временном распоряжении. Если в балансе коммерческих организаций бухгалтер должен отразить данные за предшествующий и отчетный годы, то в балансе бюджетного учреждения необходимо сформировать данные за два предыдущих и отчетный годы.

Таким образом, между бюджетным и коммерческим бухгалтерским учетом встречаются различия на любом уровне, будь то объекты учета, план счетов, обязательства или структура и объем отчетности. Прежде всего, они обусловлены целью, с которой создается организация, и особенностями ее финансирования. По этой причине бухгалтеру, решившему сменить сферу деятельности и осуществляющему переход в бюджетную организацию, стоит порекомендовать пользоваться специализированной программой для ведения бюджетного учета. Это даст возможность ему быстрее сориентироваться в различиях и проще овладеть бухгалтерским учетом в новой сфере.

Список литературы

1. Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ. Федеральный закон от 12.01.1996 (ред. от 29.07.2018) № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». URL: <http://base.garant.ru/10105879/>
2. Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 (ред. от 29.07.2018). № 402-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855/
3. Официальный сайт компании «КонсультантПлюс». Приказ Минфина РФ от 01.12.2010. № 157н (ред. от 30.03.2018) «Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского учета для органов государственной власти (государственных органов), органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений и Инструкции по его применению». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_29165/

УДК 331.108.2

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А. С. Гранкина, И. Е. Фадеева

*Астраханский государственный архитектурно-строительный университет
(Россия)*

В статье представлен перечень наиболее существенных факторов, которые оказывают негативное воздействие на деловую активность строительных фирм, а также меро-

приятия, предотвращающие их появление. В результате исследования были сформулированы базовые рекомендации по созданию системы мотивации труда в строительных организациях.

Ключевые слова: кадры, персонал, мотивация труда, строительство, управление персоналом строительной отрасли, деловая активность, эффективность.

The article contains a list of the most significant factors that have a negative impact on the business activity of construction companies, as well as measures to prevent their occurrence. As a result of the research, the basic recommendations on the creation of a motivation system for labor in construction organizations are formulated.

Keywords: staff, personnel, labor motivation, building, personnel management in the construction industry, business activity, efficiency.

Функционирование рынка строительных услуг характеризует степень развития общества и его производственных сил. Высокий уровень внутренней мотивации каждого сотрудника выступает одним из важнейших инструментов в повышении эффективности деятельности компании, посредством которого у персонала создается настрой на работу с наибольшей отдачей и появляется заинтересованность реализовать максимум своего потенциала, чтобы достичь положительных конечных результатов. Это непосредственно связано с тем, что мотивация оказывает влияние на личные качества работников при выполнении их профессиональных обязанностей: усердие, ответственность, настойчивость, добросовестность. Обеспечить эти качества с помощью традиционных методов материального стимулирования и строгого внешнего контроля невозможно.

Деятельность российских компаний строительной индустрии отличается появлением конкурентоспособных производств на фоне ограниченности и идентичности ресурсов, используемых в процессе выполнения строительных работ. Эти два аспекта оказывают существенное влияние на увеличение издержек производства ввиду роста цен на стройматериалы и топливно-энергетические ресурсы. В результате, количество денежных средств, которые собственники предприятия готовы направить на инвестиции в человеческий капитал, весьма скромны, особенно в условиях финансового кризиса.

Зачастую руководители компаний воспринимают методы стимулирования персонала как сплошные затраты и не представляют, насколько быстро все они окупаются при грамотной мотивационной системе и, более того, способствуют увеличению совокупной прибыли.

Проблемам мотивации труда посвящены многие научные исследования как отечественных, так и зарубежных специалистов. Несмотря на определенные достижения, результаты работ, посвященных специфике трудовой мотивации персонала отечественных строительных предприятий, и сегодня не полностью соответствуют современным требованиям.

Существует ряд факторов, которые оказывают негативное воздействие на деловую активность строительных компаний, в результате которых приходится «замораживать» строительство. В соответствии с данными официального сайта Федеральной службы государственной статистики РФ[1] определены основные факторы, оказывающие негативное воздействие

на строительное производство в России, и направления, предотвращающие их появление (см. Таблица 1).

Таблица 1

Элементы, воздействующие на систему управления строительных фирм

Факторы	Мероприятия
<ol style="list-style-type: none"> 1. высокий уровень налогов; 2. высокая стоимость стройматериалов; 3. неплатежеспособность заказчиков; 4. недостаток заказов на работы; 5. недостаток финансирования; 6. конкуренция среди строительных фирм; 7. высокий процент коммерческого кредита; 8. недостаток квалифицированных рабочих; 9. погодные условия. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. повысить эффективность производства; 2. повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции; 3. улучшить систему управления; 4. снизить издержки производства; 5. улучшить финансово-экономические показатели компании; 6. ускорить производительность труда.

Мониторинг производительности труда и регулярное совершенствование деятельности посредством организационно-управленческого инструментария (прогнозирования, планирования, контроля) - направления, которым должно следовать любое производство, чтобы отвечать универсальному требованию рынка – высокая конкурентоспособность продукта (см. Рис. 1).

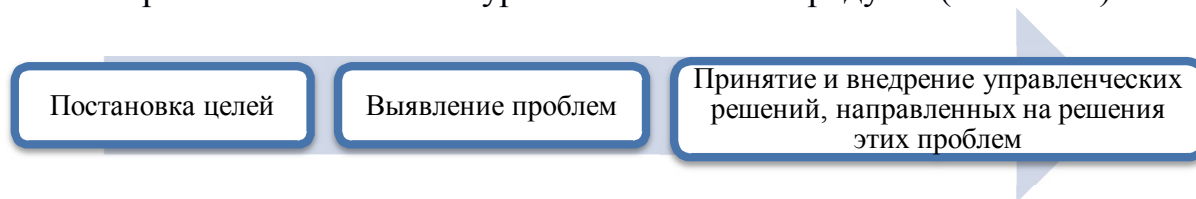


Рис. 1. Механизм совершенствования деятельности экономических субъектов

Однако его практическое применение оказывается довольно трудоемким и длительным, а потому предприятие не успевает адаптироваться к внешним изменениям рынка. В таком случае, оперативное решение проблем может быть достигнуто за счет внедрения системы мотивация кадрами.

Система управления персоналом в строительстве, как и любая иная сфера экономики, имеет свои особенности. В строительной отрасли это обусловлено специфическим характером конечной продукции, особыми условиями труда, использованием специальной техники, технологии и организации строительного-монтажных работ.

Для построения эффективной мотивационной системы необходимо знать, какими мотивами руководствуется персонал, и какие способы стимулирования компания может предоставить для их реализации (см. Рис. 2).

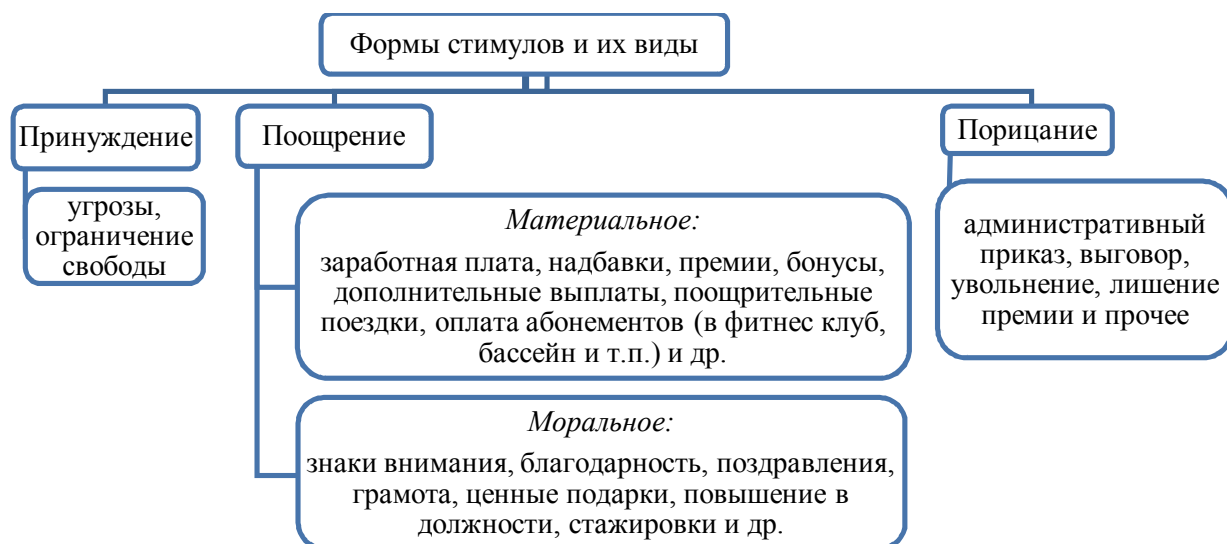


Рис. 2. Формы стимулов и методы их реализации

Относительно трактовки «мотивация труда», существуют значительные расхождения мнений в осмыслении природы и содержания данной категории, поскольку вопросами мотивации занимаются специалисты различных отраслей знаний, среди которых: психологи, экономисты, социологи.

Так, достаточно полно и содержательно в экономическом смысле оно раскрыто Баткаевым И.А. и Кибановым А.Я., которые определяют мотивацию как процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов[2].

Что касается понятия «стимул», то оно, согласно мнению Волгина Н.А., трактуется как побуждение к действию, причина которого - интерес (личный, материальный, коллективный, моральный). Таким образом, стимул – понятие более узкое, чем мотив, в основе которого может быть не только интерес, но и административное решение или иная личностная причина [3].

В процессе мотивации могут участвовать только такие формы стимулов, как поощрение и порицание, а принуждение, наоборот, окажет блокирующее воздействие на внутренний потенциал кадров, а значит, не может мотивировать их трудовую деятельность. При этом порицание повлияет только в том случае, если вызовет у сотрудника, с одной стороны, досаду, неудовлетворенность в своих результатах и растерянность, а с другой - желание работать и приносить пользу. Для этого необходимы профессиональные знания, навыки и опыт, и что немаловажно, нравственно-психологические особенности персонала. Отметим, что наличие штата высококвалифицированных специалистов не гарантирует эффективной работы. Руководству следует продумать грамотную стратегию по выявлению скрытых возможностей сотрудников, и направить их в достижение целей компании. Положительный эффект от организации процесса труда можно достичь при условии их взаимосвязи с интересами персонала.

Касаемо разработки и внедрения системы мотивации в строительной отрасли отечественного производителя весьма новое явление, а потому мно-

гие руководители не заинтересованы в выделении и так ограниченных финансовых средств. Более того, кризисная ситуация мировой экономики после 2008 г. ещё больше усугубила состояние строительной индустрии, как следствие и систему управления персоналом. Учитывая трудовую специфику рабочих строительной сферы производства (периодичность, трудоёмкость, непрестижность), вопрос о необходимости в дополнительном мотивировании отпадает. К тому же, система мотивации до сих пор соответствует той, которая сформировалась во времена СССР. Однако институт взаимоотношений предприятий с рабочими отличался стабильностью и постоянством. Почему в то время система успешно работала?

Ответ достаточно прост - наличие системы директивного планирования и всеобъемлющий характер госзаказов. Высокая продуктивность строительных предприятий и мотивация их кадров обеспечивалась за счет неограниченного дотирования выделяемых из государственных средств. Наиболее существенные стимулы командной экономики: заработная плата, премии, получение жилья, предоставление мест в учреждениях дошкольного образования, проведение массовых соцсоревнований, вручение наград. Но в процессе реформирования экономики - реструктуризации и приватизации строительных производств - произошла утрата производственных отношений. Больше количество заказов не обладают гарантиями, что влечет финансовые затруднения и непостоянство рабочего состава в компаниях.

Теперь определим базовые направления в создании системы мотивации с целью оптимизации оплаты труда для компаний строительной сферы. Учитывая специфику отрасли, уместно применить дифференцированный подход к оплате труда тех, кто непосредственно занимается выполнением строительных работ, выполняют проектирование объектов и т.д. Поскольку именно данная категория персонала должна иметь четкие представления о критериях к заработной плате.

Чтобы осуществить справедливую дифференциацию, сотрудников можно распределить на три квалификационных уровня - высокий, средний, низкий, оценив каждого по следующим критериям:

- 1) образование работника;
- 2) профессиональный опыт работы;
- 3) прохождение курсов повышения квалификации;
- 4) стаж работы в компании;
- 5) сложность выполняемых работ.

Допустим, сотрудник имеет высшее техническое образование, постоянно повышает уровень квалификации и проработал более пяти лет в компании, то можно определить, что он соответствует квалификации первой категории, при этом размер его зарплаты не может быть равен той, которую получит работник, проработавший несколько месяцев. Смысл такого подхода в том, чтобы связать профессионализм работника, его отношение к работе, сложность выполнения и условия труда, а потому он будет заинтересован работать более эффективно, что обеспечит ему рост постоянной составляющей дохода.

Выплату переменной части можно назначить, например, в случаях, если работник:

- работник на протяжении рабочего месяца не прогуливал и выполнил норму (премия может вирироваться от 10 до 30% должностного оклада);
- выдвинул рационализаторское предложение, которое позволило снизить издержки или увеличить прибыль компании (размер премии определить исходя из целесообразности и эффективности выдвинутого им предложения);
- в течение месяца израсходовал материалов меньше запланированного: меры, предложенные им, позволили сократить использование ресурсов на 100 тыс. рублей (размер премии может составить 10% от сэкономленной суммы).

Обратим внимание на то, что система премирования должна быть увязана с системой штрафных санкций. Штрафы должны быть предусмотрены в таких ситуациях, как:

- не выход на работу без уважительной причины;
- нарушение дисциплины (выход на работу в нетрезвом состоянии, драки, нецензурная брань и т.д.);
- некачественное исполнение работы и прочее.

Размер заработной платы работников производства можно определить в соответствии со следующей формулой (1):

$$\text{Заработная плата} = (ДО + П + Б) - Ш \quad (1)$$

где, *ДО* - должностной оклад согласно уровню квалификации; *П* - премия за результат выполненной работы; *Б* - бонусы за выполнения плана; *Ш* - штрафы.

Таким образом, предложенная концепция объективна, поскольку сумма оплаты труда работников компании будет в основном зависеть от достигнутых ими результатов.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод: современные правила рынка имеют тенденцию к непостоянству и для оперативной адаптации к ним необходимо своевременно и обоснованно внедрять инновационные подходы, в частности и в области мотивации персонала. Неслучайно многие иностранные корпорации ориентированы на сокращение стимулов классического образца и расширение методов нематериального характера в целях повышения осознания значимости труда работником. Таким образом, для эффективного раскрытия талантов российскому производителю следует разработать собственные меры вознаграждения сотрудников, соответствующих специфическим особенностям деятельности и стратегическим целям компании, с учетом достижений и опыта мирового управления.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru>.
2. Баткаева И. А., Кибанов А. Я. Управление персоналом в организации / под ред. И. А. Баткаевой. М. : Инфра-М, 2018. 695 с.
3. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда (социально-трудовые отношения) : учебник. М. : Экзамен, 2012. 736 с.