

- работников предприятия и прочих заинтересованных лиц – своевременная выплата заработной платы, обеспечение дополнительных рабочих мест;
- покупателей, заказчиков работ, услуг, продукции – стабильное функционирование, выполнение договорных условий;
- поставщиков и подрядчиков – своевременное и полное выполнение обязательств;
- обслуживающих коммерческих банков – своевременное и полное выполнение обязательств согласно условиям кредитного договора;
- собственников предприятия – доходность, величина прибыли, направляемая на выплату дивидендов;
- инвесторов (в том числе и потенциальных) – выгодность и степень риска вложений в предприятие.

Устойчивость служит залогом выживаемости и основной стабильности положения предприятия, но также может способствовать ухудшению финансового состояния под влиянием внешних и внутренних факторов. Высшим типом финансовой устойчивости является способность предприятия развиваться преимущественно за счет собственных источников финансирования. Для этого оно должно иметь гибкую структуру финансовых ресурсов и возможность при необходимости привлекать заемные средства, т.е. быть кредитоспособным.

Таким образом, сущность финансовой устойчивости предприятия определяется эффективным формированием, распределением и использованием финансовых ресурсов, которые обеспечивают развитие предприятия на основе роста прибыли и капитала при сохранении платежеспособности и кредитоспособности в условиях допустимого риска.

**Е.С. Емшина, А.А. Лаврентьева**

*Алтайский государственный технический университет имени И.И. Ползунова*

## **СВЯЗЬ КАДРОВОЙ РАБОТЫ И СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

Система оплаты труда и кадровые проблемы предприятий тесно связаны между собой. Для доказательства этой гипотезы нами было проведено исследование ряда крупных предприятий Алтайского края. Информационной базой для анализа кадровой ситуации послужили данные, полученные путем анкетирования и интервьюирования в области управления персоналом.

Обобщенные результаты исследования, проведенного среди руководителей, показали, что в среднесрочном периоде на большинстве предприятий (78,9%) численность руководителей практически не изменится; незначительно сократится на 15,8%, существенно снизится на 5,3% предприятий. Аналогичная тенденция присуща служащим. Ситуация с численностью вспомогательных рабочих самая неопределенная: 5,3% предприятий планируют существенное сокращение; 21,1% - незначительное.

Результаты оценки квалификационной компоненты персонала в целом позволили заключить, что за последние 3-5 лет на 5,3% предприятий она существенно снизилась; на 26,3% - незначительно снизилась; на 31,6% - практически не изменилась; на 21,1% - незначительно увеличилась; на 15,7% - существенно увеличилась. Несмотря на «разнонаправленное движение» современный уровень квалификации всех категорий персонала руководители анализируемых предприятий оценили достаточно высоко. На современном этапе экономического развития основными кадровыми проблемами предприятий Алтайского края являются: нехватка высококвалифицированных специалистов; низкий уровень заработной платы; повышение эффективности труда;

совершенствование систем оплаты труда. По мнению директората анализируемых предприятий, доминирующим трудовым мотивом всех категорий персонала является достойный уровень заработной платы.

Несмотря на выявленные проблемы с организацией заработной платой, 15,8% руководителей уверены, что действующая на их предприятии система оплаты труда обладает стимулирующим эффектом; 52,6% склоняются к тому же. И только каждый 3-й опрошенный усомнился в этом. Кроме того, большинство респондентов считают уровень заработной платы адекватным квалификации. Одна из существенных проблем обследованных нами предприятий состоит в нехватке квалифицированных специалистов, причем требуются не высококвалифицированные рабочие, а малоквалифицированные.

Решение описанных групп проблем предполагает следующие направления действий: реализация единой кадровой политики открытого типа с использованием современных кадровых технологий; модернизация кадровых служб и повышение квалификации кадровиков; реформирование системы оплаты труда.

Мы выделили общие тенденции связи между разрабатываемыми системами стимулирования и кадровой политикой менеджмента предприятия:

- система стимулирования задумывается, как правило, первыми лицами предприятия, однако без серьезной теоретической проработки со стороны кадровых подразделений;
- очень часто проекты, направленные на стимулирование определенного объема работ носят единичный характер, отсутствуют механизмы, прописывающие действия, как администрации, так и работников;
- на многих обследованных нами предприятиях систематической работы по поиску и продвижению кадров не ведется;
- на наш взгляд, отсутствие продуманной и четкой политики в области стимулирования труда очень часто связано с отсталостью кадровых подразделений на предприятии;
- наше исследование показало, что вопросы кадровой политики не были продуманы на многих предприятиях.

**Е.Н.Еременко**

*Нижнетагильский технологический институт*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО**

В современных экономических условиях, когда многим предприятиям приходится балансировать на грани рентабельности, а конкуренция на рынке обостряется, потери предприятий от неэффективного управления становятся болезненными, и, зачастую, невыполнимыми. Одной из основных функций управления является управленческий учет затрат. Сущность управленческого учета можно определить как интегрированную систему учета затрат и доходов, нормирования, планирования, контроля и анализа, которая систематизирует информацию для оперативных управленческих решений и координации проблем будущего развития предприятия.

Основными видами деятельности механосборочного цеха 750 является сборка, сварка и механическая обработка изделий дорожно-строительной техники, спец. техники и вагонной продукции. Номенклатура цеха более 10000 наименований деталей и узлов.

В ходе выполнения работы были рассмотрены технико-экономические показатели работы цеха. Из данных отчета по цеху ясно, что наибольшую долю в товарной