

лого бизнеса, рядом преимуществ, которыми обладает лизинг по сравнению с другими вариантами кредитования и инвестирования. Стимулировать темпы развития лизинга можно, лишь устранив ряд проблем, тормозящих его развитие, содержащихся в российском законодательстве.

Анализ законодательных актов позволяет выделить существующие противоречия между федеральным законом РФ «О финансовой аренде (лизинге)» с одной стороны, и с другой:

- Гражданским кодексом РФ;
- местными законодательными актами;
- имеются внутренние противоречия. Например, в законе «О финансовой аренде (лизинге)» указывается, что «лизинговая деятельность – вид инвестиционной деятельности по приобретению имущества и передаче его лизинг». Более того, в преамбуле этого закона в числе основных целей декларируется защита «прав собственности, прав участников инвестиционного процесса, обеспечение эффективности инвестирования». Главный участник инвестиционного процесса – инвестор в тексте закона далее не упоминается. Следует продолжить, что вся защита сосредоточена именно в преамбуле. Лизинговая компания, как правило, является посредником между инвестором и предприятием, нуждающимся в инвестициях. В силу этого обстоятельства лизингодатель не может рассматриваться как инвестор. Вывод – права инвестора законом «О финансовой аренде (лизинге)» не защищены. Говорить о лизинге как о «защищённых инвестициях» говорить не приходится.

Серьёзную проблему составляет превращение лизинга в инструмент снижения налогов, которое становится возможным из-за непродуманности налоговых льгот. Так, например, некоторые банки используют лизинг для снижения налогов, приобретая банкоматы, оргтехнику и банковский автотранспорт. Существует схема снижения налогов с помощью лизинга на основе налогового арбитража, когда компания, не нуждающаяся в налоговом щите, передается компании, которой он нужен.

Другая проблема – возврат НДС. Для того, чтобы сдать объект в лизинг, компания должна сначала его купить и заплатить НДС государству. Вернуть НДС из бюджета – сложно, что приводит к нехватке свободных денежных средств и к приостановке других проектов компании. Недостатком существующего законодательства в области лизинга считается также невозможность повторной сдачи объекта в лизинг. В российском законодательстве не предусмотрено системы повторной сдачи имущества в лизинг. В случае расторжения договора по каким-либо причинам лизинговая компания не имеет право повторно сдать объект в лизинг.

Ещё одна важная проблема – неразвитость рынка. Российский рынок лизинговых услуг характеризуется отсутствием лизинговой инфраструктуры. Относительно низкая концентрация лизинговых компаний, отягощенная неравномерностью их географического распределения (сосредоточенностью в центре и вакуумом на периферии) влечёт за собой слабую информированность населения относительно преимуществ лизинга.

В связи с этим в качестве возможных путей решения существующих проблем в области лизинга и приоритетных направлений развития лизинга мы считаем возможным предложить следующее: во-первых, совершенствование законодательства в области лизинга, во-вторых, регулирование рынка лизинга и, в-третьих, развитие инфраструктуры рынка лизинга, и прежде всего информационной.

Ю.М. Жанабергенова, С.В. Терентьева

Российский государственный профессионально-педагогический университет

РОЛЬ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Одним из ключевых факторов производства любого вида товаров и услуг наряду с инвестиционным капиталом являются трудовые ресурсы. В современных условиях именно трудовые ресурсы рассматривают как наиболее ценный капитал, которым располагает предприятие. Научно-технический прогресс и связанное с ним резкое увеличение доли наукоемких технологий обуславливает рост требований к профессиональным, социально-

психологическим качествам и культурному уровню работника. Эффективное управление трудовыми ресурсами как особая функция деятельности, связанной с наймом работников, их обучением, оценкой и оплатой их труда, является важной предпосылкой для эффективного функционирования производства.

Объектом исследований управления персоналом, является экономическая деятельность предприятия. Предметом являются подходы к стимулированию персонала предприятия с целью повышения экономической эффективности его деятельности. Таким образом, функционирование производства всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства играют, конечно же, важную роль, но производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации.

Трудовые отношения – едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно когда коллектив насчитывает большое количество человек. Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса. Организация труда на предприятии призвана создавать нормальные для человека условия труда, заинтересованность работника в результатах труда и в результатах работы предприятия. Кроме того, организация труда призвана создавать на предприятии системы труда, повышающие доход предприятия. Мотивация является одним из основных факторов, определяющих эффективность трудовой деятельности.

Незаметный для неопытного глаза процесс потери интереса работника к труду, его пассивность приносит такие ощутимые процессы, как текучесть кадров, руководитель вдруг обнаруживает, что ему приходится вникать во все детали любого дела, выполняемого подчиненными, которые, в свою очередь, не проявляют ни малейшей инициативы. Эффективность организации соответственно падает.

Чтобы не допустить потерю потенциальных прибылей, менеджер должен добиться максимальной отдачи от своих подчиненных. Для эффективного управления таким дорогим ресурсом как люди, менеджеру необходимо выделить определенные параметры работы, поручаемой подчиненным, изменяя которые он может воздействовать на психологические состояния исполнителей, тем самым, мотивируя либо демотиивируя их.

Важной составной частью также является улучшение условий труда. На их осуществление расходуется примерно одна четверть всех планируемых затрат. Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение его производительности. В связи с этим, как показывает практика, затраты на их осуществление окупаются в среднем за 3 – 5 лет.

Грамотно спроектированная работа должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада в выпускаемую продукцию. Ведь человек - существо социальное, а значит, чувство сопричастности способно вызвать в нем глубокое психологическое удовлетворение, оно так же позволяет осознать себя как личность.

М.С. Зинина, К.В. Кушнир

Российский государственный профессионально-педагогический университет

К ВОПРОСУ ПРОВЕДЕНИЯ МАРКЕТИНГОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

21 век – век высоких технологий, подразумевающих высокий уровень жизни. В связи с этим, основной задачей, как ведущих стран мира, так и России, на сегодняшний день является улучшение качества жизни. Как известно, для высокого уровня жизни необходим соответствующий уровень дохода. В нашей стране, к сожалению, наблюдается значительное расхождение в соотношении этих параметров в отличие от Запада. Однако желание достичь равновесия между потребностью и платежеспособностью привело к появлению и осознанию