

3. Управление Федеральной антимонопольной службы по г. Москве. Контроль Закона о контрактной системе. – 2022. – 16 с.

4. Счетная палата. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Мониторинг развития системы государственных и корпоративных закупок в Российской Федерации за 2019 год». – 2020. – 40 с.

5. Федеральная антимонопольная служба. Проблемы правоприменения 44-ФЗ и 223-ФЗ, пути совершенствования законодательства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/34BcV3>

**Меньшикова Екатерина Александровна**

магистрант

Научный руководитель

**Рачек Светлана Витальевна**

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:** в современных условиях экономики путь к высокой производительности каждого предприятия лежит через эффективное управление персоналом. Знание и понимание того, что является мотивом для человека, что побуждает его к деятельности, позволяет разработать эффективную систему мотивации персонала для своего предприятия.*

*Современный руководитель должен понимать, что кроме рабочих мест на предприятии должны быть созданы дополнительные условия для мотивации и поддержания активности сотрудников, их интереса к выполняемой работе.*

***Ключевые слова:** мотивация, мотивация персонала, индивидуальные формы мотивации, материальные меры стимулирования, нематериальные инструменты мотивации, инструменты стимулирования персонала, производительность труда.*

На сегодняшний день всё больше внимания уделяется мотивации и стимулированию персонала на предприятие как одной из важных функций эффективного управления персоналом и причиной для создания бизнеса в позитивном направлении, достигающего своих целей и задач в дальнейшем. Совершенствование новых методов и инструментом при формировании системы мотивации персонала в условиях высокой конкуренции осуществляется с учетом и ориентацией на индивидуальную мотивацию работника и его стимулирования для выполнения своих трудовых обязанностей.

Мотивация – это побуждение к активной работе отдельных лиц, групп, связанных с желанием удовлетворить определенные потребности и

реализовать поставленные цели. Мотивация повышает уровень производительности труда.

Ю.Г. Одегов дает следующее определение: система мотивации труда – это совокупность мероприятий, проводимых руководителем и направленных на удовлетворение потребности в благах; выражается в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на базе общественного разделения труда и развития частной собственности

В России на сегодняшний день существуют множество проблем, которые относятся к мотивационным вопросам, в их основе лежит стратегия, которая в свою очередь направлена на достижение поставленных целей предприятием, условиями быта и труда на предприятии, взаимоотношениями между коллективом и руководителем, неудовлетворенность уровнем заработной платы.

Внедрять систему мотивации лучше постепенно – так сотрудники поймут, что изменения необходимы, и привыкнут к ним. Вот несколько советов, как сделать так, чтобы система мотивации функционировала хорошо и вдохновляла сотрудников работать качественно и эффективно.

Существует множество разнообразных методов стимулирования, которые зависят от разрабатываемой системы мотивации на предприятии, общей системы управления и деятельности самого предприятия.

К методам совершенствования системы мотивации персонала можно отнести.

1. Индивидуальный подход: Сотрудники разные, и, соответственно, мотивация для них может быть разной. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников, учитывающий их потребности и ожидания, может существенно улучшить систему мотивации компании.

2. Целевая система мотивации: Цель в системе мотивации может быть установлена для всей компании, для подразделения или для конкретного сотрудника. Это может помочь сотрудникам ориентироваться на общие цели компании и привести к более эффективной работе в целом.

3. Обратная связь: Регулярная обратная связь может помочь сотрудникам понимать, где они делают ошибки и что нужно сделать, чтобы улучшить свою производительность. Обратная связь также может помочь сотрудникам оценивать свои достижения и получать удовлетворение от своей работы.

4. Развитие профессиональных навыков: Предоставление сотрудникам возможностей для развития и улучшения их профессиональных навыков может стать мощным мотивационным фактором. Обучение, тренинги, семинары и переподготовка могут помочь сотрудникам стать более уверенными и эффективными.

5. Управление командой: Хорошее управление командой может стать ключевым элементом системы мотивации персонала. Если руководитель показывает лидерские качества и является уважаемым среди сотрудников, то это может стимулировать сотрудников к работе на результат и достижению общей цели.

Инструменты мотивации сотрудников – это средства воздействия на персонал. С их помощью можно повысить эффективность работы, достичь высоких показателей и увеличить производительность.

Они включают в себя.

1. Оценка производительности: Регулярная оценка производительности поможет узнать, как лучше мотивировать конкретного сотрудника. Оценка производительности должна быть объективной.

2. Бонусы. Бонусы могут быть различного рода, их можно определить на основе результатов работы сотрудника. Например, за выполнение проекта в срок, за увеличение продаж, за идеи по улучшению работы компании.

3. Поощрение. Не всегда мотивация должна быть в форме финансового вознаграждения. Также можно поощрять сотрудников небольшими подарками, отдельным днем отдыха или возможностью работать немного свободнее в определенных областях.

4. Бенефиты. Некоторые компании предоставляют своим сотрудникам бенефиты, в виде питания, медицинской страховки, спортивных центров и т. д. Эти бенефиты могут быть по достоинству оценены сотрудниками и полго может становиться одним из основных аргументов при привлечении сотрудников.

5. Развитие карьеры: Существующие и будущие развитие карьеры дает сотрудникам при ощущении их значимости для компании и демонстрирует, что компания в высокой степени заинтересована в их профессиональном росте. Здесь может помочь план карьеры, обучение и тренинги, смена должности и др.

Эффективнее всего комбинировать разные способы мотивации так, чтобы сотрудники были заинтересованы работать в компании долго и качественно.

Внедрение системы мотивации осуществляется либо по всему предприятию за один раз, либо в отдельных опытных подразделениях, где можно проверить эффективность новых механизмов. Любая система мотивации не работает, оставаясь статичным явлением, необходимо предполагать изменения ее отдельных параметров вместе с изменениями на рынке труда, поэтому механизм утверждения основополагающих документов и внесения в них изменений должен быть гибким.

Мониторинг эффективности является необходимым элементом системы. При создании системы мотивации в нее должны быть заложены механизмы для определения ее эффективности, фактического влияния на изменение ключевых показателей эффективности предприятия. Оценка эффективности должна проводиться отделом, отличным от управления и человеческих ресурсов, предпочтительно службой внутреннего аудита предприятия.

Современные подходы к мотивации предполагают постоянный мониторинг текущего состояния рынка труда и роста персонала. Каждый человек становится самостоятельной ценностью, в росте которой заинтересована компания. Использование систем ключевых показателей эффективности, оценок в сочетании с подходом, основанным на участии, повышает конкурентоспособность компании на рынке в целом.

#### ***Список литературы***

1. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практическое пособие / И.В. Мишурова. – М.: MapT, 2016. – 272 с.

2. Мартынов Р.Р. Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования в организации / Р.Р. Мартынов // Студенческий форум. – 2018. – №15 (36). – С. 32–36.

3. Гарибянц Г.С. Инновации в совершенствовании системы мотивации персонала – определяющий элемент его инновационного поведения в организации / Г.С. Гарибянц, Н.А. Титова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – Т. 4. №6. – С. 53–58.

4. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.Н. Апенко [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – №7.

5. Рачек С.В. Управление персоналом: методические указания / С.В. Рачек. – Екатеринбург: УРГАПС, 1996. – 62 с.

*Петушкова Татьяна Олеговна*  
студентка

*Кумжиева Елена Геннадьевна*  
канд. юрид. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»  
г. Краснодар, Краснодарский край

### ДОКУМЕНТЫ НЕОФИЦИАЛЬНОГО («ЧЕРНОВОГО») БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА КАК ОБЪЕКТЫ СУДЕБНО-БУХГАЛТЕРСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

*Аннотация:* в статье дано понятие и раскрыто содержание неофициального («чернового») бухгалтерского учета. Выявлены особенности документов неофициального учета как объектов судебно-бухгалтерской экспертизы. Автором рассмотрена специфика исследования неофициальной бухгалтерской документации экспертом-бухгалтером.

*Ключевые слова:* судебная бухгалтерия, документы, неофициальный бухгалтерский учет, судебно-бухгалтерская экспертиза, объекты экспертизы.

На современном этапе в хозяйственной жизни российских коммерческих юридических лиц массовый характер приобрело такое явление, как ведение неофициального («чернового») бухгалтерского учета. Невзирая на широкий масштаб распространения данного явления, указанный вид учета все еще остается недостаточно исследованным. Это также оказывает негативное влияние на современную экспертную практику.

В научной литературе выделяются несколько точек зрения относительно понятия неофициального («чернового») учета, во многом совпадающих друг с другом. Так, например, М.Л. Родичев и Е.С. Леханова понимают под таким учетом неофициальное формирование документированной и систематизированной информации о всех фактах хозяйственной жизни экономического субъекта, используемой им для собственных нужд и умышленно скрываемой от посторонних лиц [1, с. 55]. В этом как раз и состоит его основное отличие от официального бухгалтерского учета, при котором хозяйствующим субъектом учитываются только бесспорно законные факты своей экономической деятельности или же такие факты, сокрытие которых по какой-либо причине является нецелесообразным или невозможным.