

// Дзеркало тижня. – 2007. – № 49. – 22–28 груд. – С. 11. 3. Білоус В. Т. Організаційно-правове забезпечення боротьби з відмиванням доходів незаконного походження : [монографія] / Білоус В. Т., Попович В. М., Попович М. В. – К., 2001. 4. Азаров М. Я. Обмеження корупції та "тіньової" економічної діяльності: проблеми і перспективи / М. Я. Азаров // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). – 2001. – № 4. – С. 79. 5. Користін О. Є. Протидія відмиванню коштів в Україні: правові та організаційні засади правоохоронної діяльності : [навч. посібн.] / О. Є. Користін, С. С. Чернявський. – К., 2009. 6. Чернявський С. С. Криміналістична характеристика типових способів приховування валютних коштів за межами України / С. С. Чернявський // Форум права. – 2008. – № 3. – С. 515–522. 7. Про заходи щодо запобігання непродуктивному впливу капіталів за межі України : рішення Ради національної безпеки і оборони України від 16 лютого 2007 р. 8. Арестархов О. Острова без опасности / О. Арестархов // Бизнес. – 2002. – № 48 (515). – С. 42–44.

УДК 005.32:331.101.3

**Лубянская А. А.**

Студент 4 курса  
факультета экономики и права ХНЭУ им. С. Кузнеця

## УСПЕШНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

*Аннотация. Рассмотрена сущность материального и нематериального стимулирования. Приведены основные методы стимулирования. Предложены для использования основные способы стимулирования работников на примере экономически развитых стран.*

*Анотація. Розглянуто сутність матеріального і нематеріального стимулювання. Наведено основні методи стимулювання. Запропоновано для використання основні способи стимулювання працівників на прикладі економічно розвинених країн.*

*Annotation. The essence of the tangible and intangible incentives was studied. The basic methods of stimulation were described. The main ways of encouraging employees in economically-developed countries are proposed for use.*

*Ключевые слова: стимул, стимулирование труда, материальные стимулы, нематериальные стимулы, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.*

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения то, что самым важным ресурсом любой компании является ее персонал. От того, насколько эффективным окажется их труд, зависит и успех любой компании.

Любой руководитель осознает, что необходимо побуждать персонал работать на компанию, но при этом считает, что для них достаточно простого материального вознаграждения, которыми служит заработная плата, надбавки, премии. Не всегда такая политика бывает успешной, потому что по существу она неверна. "Одной лишь хорошей зарплатой вы никого не удержите", – подмечает Клаус Кобьелл, предприниматель и консультант. Важно вдохновить сотрудников новой идеей, то есть правильно простимулировать.

Аспектами стимулирования труда занимались такие отечественные и зарубежные ученые, как: Богиня Д. П., Кибанов А. Я., Самоукина Н. В., Дрозач М. И., Егоршин А. П., Колот А. М., Шапиро С. А., Г. Десслер, М. Мескон, Р. Дафт, А. Хайэм, К. Хайос и др.

Стимул часто характеризуется как воздействие на работника извне (со стороны) с целью побуждения его к эффективной деятельности. В стимуле заложен определенный дуализм, заключающийся в том, что, с одной стороны, с позиций администрации компании он является инструментом достижения цели, а именно повышения производительности труда работников, качества выполняемой ими работы и другое, с другой стороны, с позиций работника стимул является возможностью получения дополнительных благ (позитивный стимул) или возможностью их утраты (негативный стимул) [1].

Стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно [1].

В мире существует огромное количество методов стимулирования персонала к труду. Однако работодатели не всегда замечают некоторые моменты, которые могли бы в итоге привести его компанию к успеху.



Следует рассмотреть наиболее успешные методы стимулирования, позволяющие увеличить эффективность трудовой деятельности.

Материальное стимулирование персонала – это вознаграждение (денежные выплаты), получаемое работником за выполненную работу [2].

Далее приведены материальные методы стимулирования.

1. Организация медицинского обслуживания, например, страховка, профилактически-лечебные мероприятия работнику и членам его семьи.

2. Предоставление беспроцентной ссуды на покупку квартиры или другой недвижимости. Работник оценит тот факт, что компания предоставляет ему средства в долг на выгодных для него условиях, не пытаясь нажать на нем, а именно проявляя заботу [3].

3. Организация бесплатных обедов внутри компании, но не во всех компаниях присутствует данная программа, поскольку работодатели пытаются на всем экономить. В итоге работники уходят к конкурентам из-за того, что расходовалось большое количество собственных средств на обеды.

4. Безвозмездная материальная помощь в случае свадьбы или рождения ребенка, смерти.

5. Стимулирование инноваций – очень важный аспект стимулирования. Инновационно-ориентированные компании уделяют большое внимание организации стимулирования творчества. Так, например, IBM поощряет рационализаторские предложения, которые находят применение. Если предложение принимается, его автор получает 25 % общей суммы экономии в течение двух лет после его внедрения [4].

6. Оплата за квалификацию – американские специалисты разработали систему оплаты труда, которая получила наименование "оплата за квалификацию" (ОЗК). Суть этой системы в том, что уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, который работник способен использовать в своей деятельности. В данном случае платят не за то, что он делает, а за то, что он знает, то есть оплачивается не сам труд, а рост квалификации. Поэтому необходима организация тренингов и семинаров для повышения квалификации сотрудников [4].

7. Доплаты за условия труда, а именно если присутствуют неблагоприятные условия труда, которые практически невозможно улучшить, то необходимо данный момент компенсировать работнику в виде доплат к зарплате.

8. Подарки на день рождения и крупные праздники, например 23 февраля или 8 марта, Новый год.

9. Абонементы в фитнес-центры, боулинг клубы, иные места, которые любит посещать конкретный сотрудник. Здесь очень важен индивидуальный подход. Например, если работник любит футбол, то посещение концертной филармонии вряд ли станет для него таким же хорошим стимулом, как, например, билет на Чемпионат Европы по футболу.

10. Оплата туристических путевок работникам и членам их семей. Только не стоит выбирать самую дешевую гостиницу или пытаться еще как-то сэкономить в ущерб комфорту. В этом случае сотрудник вряд ли воспримет это как серьезный стимул и отправится отдыхать в другое место за свои средства.

11. Предоставление служебного транспорта или проездного билета, оплата рабочего мобильного телефона.

Нематериальное стимулирование – это комплекс мероприятий, направленных на улучшение психологической обстановки в коллективе, увеличение работоспособности сотрудников, повышение лояльности работников к компании, привлечение грамотных специалистов [5].

Нематериальные методы стимулирования состоит из таких пунктов.

1. Прежде всего, это элементарные комплименты сотрудникам за их работу, также не стоит избегать и публичных поощрений [3].

2. Борьба с негативными слухами и домыслами, которые рано или поздно появляются внутри коллектива. Например, со слухами о том, что в этом месяце произойдет задержка зарплаты или, что новый начальник отдела уволит всех старых работников и наберет новых. С этим нужно бороться – например, созданием корпоративного издания. Регулярное информирование работников поможет превратить коллектив в большую семью и способствует его объединению.

3. Формирование чувства причастности сотрудников к общему делу. Каждый сотрудник должен ощущать себя важной и неотъемлемой частью компании, в связи с чем необходимо привлекать всех сотрудников к решению общих задач, использовать метод мозгового штурма, ведь абсолютно у любого человека может родиться интересная идея, способная принести успех. Лучшие идеи достойны специального приза и упоминания в корпоративном издании. Кстати, в большинстве западных компаний на стенах висят плакаты с выдающимися сотрудниками компании и их высказываниями. Это очень поднимает корпоративный дух.

4. Корпоративные праздники – день компании, совместное празднование Нового года, важные события в жизни компании. Подобные мероприятия заряжают всех сотрудников энергией, помогают преодолеть недопонимание между ними и забыть о проблемах. Будет очень неплохо устраивать праздники, на которые сотрудники могут прийти со своими семьями.

5. Скорейшая адаптация новых сотрудников (руководство для новичка). Желательно, чтобы с приходом нового сотрудника его сразу же ознакомили с корпоративными правилами, историей и достижениями компании, ее целями и задачами, а также возможностями и перспективами нового сотрудника в данной компании [3].

Придутся кстати мелкие сувениры с логотипом компании – ручки, брелки, ежедневники и т. д. Таким же целям может служить фирменная одежда, всевозможные шапки и кепки [3].

6. Предоставление дополнительных days off (отгулов) за достижение каких-либо целей.

Заинтересованность работников в работе в компании, ее успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых благ. Стимулирование является тактикой решения проблемы, удовлетворяющей определенные мотивы работника и позволяющей ему более эффективно трудиться. Важно, чтобы стимулирование опиралось на цели компании и ее стратегию, было понятным и объективным, достижимым и отражало реальные потребности каждого сотрудника. Нельзя, чтобы эти блага преподносились сотрудникам как подачка. Грамотно построенная мотивационная система способна принести реальные плоды.

Научн. рук. Степанова Э. Р.

**Литература:** 1. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 70 с. 2. Возможности расчета показателей материального стимулирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.businessstudio.ru/procedures/business/kpi\\_in\\_bs/](http://www.businessstudio.ru/procedures/business/kpi_in_bs/). 3. Методы стимулирования персонала в компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.krasjob.biz/g\\_info/boss/27763](http://www.krasjob.biz/g_info/boss/27763). 4. Новые методы стимулирования труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.0ck.ru/menedzhment\\_i\\_trudovye\\_otnosheniya/novye\\_metody\\_stimulirovaniya\\_truda.html](http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/novye_metody_stimulirovaniya_truda.html). 5. Нематериальное стимулирование: зачем оно нужно? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.psj.ru/saver\\_magazines/detail.php?ID=75384](http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=75384).

УДК 336.226.4

**Оганян О. А.**

Студент 4 курсу  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## МЕХАНІЗМ ОБЧИСЛЕННЯ ТА СПЛАТА МІСЦЕВИХ ЗБОРІВ

*Анотація. Доведено, що місцеві податки і збори мають не тільки загальнодержавне значення, але й європейське визнання. Проаналізовано наукову літературу останніх років, в якій вони досить часто розглядались у контексті загального плану. Підкреслено недостатність висвітлення проблеми в юридичній та економічній літературі.*

*Аннотация. Доказано, что местные налоги и сборы имеют не только общегосударственное значение, но и европейское признание. Проанализирована научная литература последних лет, в которой они достаточно часто рассматривались в контексте общего плана. Подчеркнуто, что проблема недостаточно освещалась в юридической и экономической литературе.*

*Annotation. Local taxes and charges are proved to be not only of national importance, but of European recognition as well. Scientific literature of recent years was analysed in which they were often considered in the general context. Attention is drawn to the fact that they were not covered enough in the legal and economic literature.*

*Ключові слова: місцеві податки, місцевий бюджет, місцеві збори, податкові ставки, підприємці.*

Однією з проблем органів місцевого самоврядування є недостатній обсяг дохідної частини місцевих бюджетів [1].

Мета дослідження полягає в науковій розробці і формулюванні висновків щодо вдосконалення правового регулювання місцевих податків і зборів в Україні на сучасному етапі на основі аналізу матеріалів світової практики, вітчизняного досвіду та сучасного законодавства.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини фінансово-правового характеру, що впливають на діяльність органів виконавчої влади у сфері місцевого оподаткування. Їх аналіз зумовлює необхідність звернення до економічних, соціальних та інших аспектів місцевого оподаткування в Україні.

Питання, пов'язані з розробкою теоретичних і практичних засад наповнення місцевих бюджетів України, останніми роками перебувають у центрі уваги науковців, працівників органів державної виконавчої влади, місцевого самоврядування, фінансових органів, досліджуються у працях таких вчених-економістів, як: В. Андрущенко, В. Базилевич, Л. Баластрик, С. Булгакова, О. Василик, М. Гапонюк, В. Геєць, А. Даниленко, М. Долішній, А. Єпіфанов, А. Загородній, О. Кириленко, Н. Костіна, В. Кравченко, М. Кульчицький, В. Лагутін, І. Луніна.

Податки – обов'язкові платежі, що стягуються з юридичних та фізичних осіб до бюджету відповідного рівня в порядку і на умовах, визначених законодавством України.

© Оганян О. А., 2014