

бильности прибыли на всех этапах жизненного цикла нефтяной цепочки, – от закупки нефти-сырца для переработки до реализации продукции – нефтепродуктов.

При расчете уравнения прибыли особое внимание необходимо уделить четырем основным составляющим: 1 – кредиты банка или собственные средства на проведение операций на нефтяном рынке; 2 – затраты на покупку и транспортировку нефти; 3 – затраты на переработку нефти и транспортировку нефтепродуктов к пользователю; 4 – реализации нефтепродуктов.

Рассмотрим уравнение прибыли, разработанное применительно к фирмам, действующим на рынке нефтепродуктов

$$P_n = \alpha (\sum C_i V_i) - [(\sum C_n V_n + \Phi_{mp1}) + (\Phi_{nep} + \Phi_{mp2})] - H_p - H_z,$$

где  $P_n$  – прибыль, получаемая в результате коммерческой деятельности на рынке нефтепродуктов;  $\alpha$  – коэффициент, характеризующий распределение нефтепродуктов после переработки;  $C_i$  – цена  $i$ -го нефтепродукта, получаемого в процессе переработки, верхний уровень которого фиксирован;  $V_i$  – объем  $i$ -го нефтепродукта, полученного в процессе переработки;  $C_n$  – стоимость единицы объема нефти;  $V_n$  – объем приобретенной нефти;  $\Phi_{mp1}$  – затраты на транспортировку приобретенных объемов нефти;  $\Phi_{nep}$  – затраты на переработку нефти;  $\Phi_{mp2}$  – затраты на транспортировку нефтепродуктов пользователям;  $H_p$  – накладные расходы;  $H_z$  – государственные налоги.

Каждая составляющая приведенного соотношения влечет за собой определенные маркетинговые исследования. При неполной или недостоверной оценке хотя бы одного значения без проведения соответствующих маркетинговых исследований финансовый результат деятельности субъекта хозяйствования может лежать в пределах значений прибыльности или убыточности.

УДК 651.01:338

## ТЕХНОЛОГИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ФИРМЫ

*С.В. Шлапак*

Научный руководитель: В.Н. НАГОРНОВ, к.э.н., доцент

В современных экономических условиях, при организации эффективного функционирования фирмы, одним из главных вопросов является проблема мотивации персонала. в процессе реинжиниринга ком-

пании. Задача менеджера при организации системы мотивации состоит в том, чтобы, основываясь на известных ему факторах (количество и состав сотрудников, их характеристики, область деятельности фирмы, имеющиеся в распоряжении ресурсы и методы) провести разработку данной системы. Например, предлагается следующая последовательность этапов при разработке технологии мотивации:

- Анализ сотрудников и их деятельности.
- Определение параметров и критериев оценки результатов труда.
- Разработка инструментария для объективной оценки результатов.
- Настройка целостной системы оценки и правил компенсации и взысканий.
- Оформление системы компенсации и взысканий во внутрифирменном документе.
- Оценка системы и ее пробная эксплуатация в подразделениях.

Учитывается и метод определения базовой ставки заработной платы – комплексное сочетание показателей либо на основе штатного расписания. При первом способе можно предложить следующие методы создания системы оплаты труда:

- Метод прямого ранжирования рабочих мест.
- Метод классификации рабочих мест (распределение по группам важности для организации).
- Метод присвоения баллов (многокритериальная оценка по компенсируемым факторам труда).
- Метод прямого сравнения компенсируемых факторов.
- Метод оценки функциональной загрузки работников.
- Метод оценки навыков (по соответствию работника квалификационным требованиям).

Для поддержания системы мотивации на достаточном уровне менеджер по персоналу должен анализировать эффект системы по изменению результатов, психологическому климату, а также давать необходимые разъяснения менеджерам и сотрудникам при необходимости.