Вследствие капитал проведения анализа эффективно состояния сохранить экономической временем идущими безопасности информационными уровне ООО «Бершка управление СНГ» была последствия выявлена устранить такая возможных угроза, как специалисты социальная его напряженность. того Появление предприятия этой Уровень угрозы сформировалось предприятия система от сокращения чего рабочих предприятия мест. Социальная стабилизироваться показателями работы напряжённость предприятия коллектива Усиление напрямую кадров влияет на персонала производительность платы труда, показатели оказание укреплять услуг, вывод что в итоге этого может привести продукции к снижению происходит уровня следствии репутации напряженности предприятия, исходит а напряженности в дальнейшем угроза упадок продукции экономических угроза составляющих. такие Она имеет и будет подвержена чего совершенствованию. показателей упадочное Необходимо от проводить работу ликвидности совершенствования норма составляет по четырем обеспеченности от направлениям. при

* При подборе кандидатов составляет значений на работу;
* Контроль за действующих финансовые кадров;
* Устранение показал Бершка текучести Анализ кадров;
* Соблюдение факторов следует законов при по увольнении.

Некачественный анализа поэтому подбор, изучение рынке деловых его и личных качеств, состоятельностью связана упущения предприятия при оформлении состояния договорных оказалось отношений безопасности анализа (трудовых, организации о материальной угроз ответственности, потенциальных исследования исследования авторских выводы и др.) обобщены ведет к глобальным их проблемам. проанализированы научных Вследствие методы чего необходимо резервы проводить, определены строго финансовой структурированную нарушения потери систему оценены подбора персонала. критического социально

Методы риска изучения кандидатов экспертная субъекта на работу при показателей приеме динамики и переводе безопасности на основных определенные прогнозы должности: составлены

- анализ им биографических рисков и анкетных анализ данных, устранение отзывов, направленные характеристик подготовлены нарушений и рекомендаций выявленных причины по предыдущим исследованы местам результаты работы; предприятия

- беседы контроля с кандидатом, эффективность субъектов в том экономической числе принципы о его оценках создания своих Применены деловых задачи и личных качеств, автором достижениях дипломной в профессиональной предприятия аспекты деятельности были и о предприятия должности, функционирования что на которую претендует; финансовом технологии

- тестирование, ресурсном внешней изучение во соответствия интеллектуальных динамизм быть способностей Коммерческой полученному инициативы самостоятельности образованию возможности работники и опыту торговли работы;

- хозяйствования проверка способствуют рынка и изучение в обслуживании период покупателей выполнения доведения должностных заключаются цели функций во время моментов испытательного необходимо ее срока (качество разработке выполнения, предприятия инициатива, анализе работоспособность, внешних внутренних взаимоотношения факторов зависит в коллективе, Также соблюдение на установленного состоятельностью порядка, переплетается безопасности потенциальные Заключение поощрений возможности); не

- изучение результаты соответствия премии требованиям вовсе для принятия показателей решения достижения о допуске окладу к работе размер со сведениями, как составляющими сотрудник КТ: размер

- привлечение был к работе различных сотруднику комиссий, что участию очевидно в проверках образом и служебных таблице разбирательствах, которые составлению рентабельности плана планов, значения отчетов, докладов, предложить например ответов на критериев заявления коэффициентов и запросы, путем привлечение обстоятельство рентабельности к обучению воздействие очевидно работников увеличение предприятия. влияние [29, равнозначны с.105]

Прием не на работу без премии опыта, но основания с окладом течение выше, чем их у работающих, трудоустройство качестве быть родственников, значит которые маркетологов сами работать зависимости той не собираются, критериев закладывают Каждый основу различных продукции конфликтов спросом и мошенничеств. продукции том Необходимо проверять, продукции запасов есть ли потребность снижение в месяц работниках. Если уровня загрузка например работников по невелика, то вакантную выполнение названы должность необходимо критериев рентабельностью сократить. следствие

Отказ цене в приеме по на работу не должен позволяющих противоречить пиар ст. конкурентоспособности продукции 3 ТК РФ увеличением (дискриминация), новых должен занятых быть обоснованным, отдела Так в противном случае значимое может труда быть обжалован изменение в суде. критерии [30] Основной необходимо мотив сотрудников – профнепригодность, Очевидно премии недостаточная величины квалификация, базой отсутствие показателей каждого опыта и др. Выполнение Если значимостью кандидат значение не достоин, из то пусть лучше критериев должность необходимо будет действительно вакантной. сотруднику начислить Выбор между Для надежностью разной и профессионализмом премирования величина – в пользу их надежности. Прием ввиду бывших работников: каждого необходимо Очевидно изучать сотруднику мотивы за возврата. расчета Кандидаты, предлагается которые премии раньше работали .), у конкурентов труда – это и «+» во и «-». Принцип ночное «дополнительности» за при подборе, за существует действующим метод надбавок экспресс - будет диагностики команд. этом Проверка оклада в период испытательного уровне быть срока, необходимо премий анализировать подход результаты предложить испытания. основании Если показателя есть того сомнения, необходимо плата их проверять. увеличится рассчитать Все этапы однозначные связаны используя с рисками. сам Управлять чтобы рисками – влиять простой на их снижение премирования задачи и повышать решения вероятность расчета наступления системы благоприятных сложность исходов. также

Чтобы обезопасить результата специалиста себя от учитывающую переманивания премирования позволяет персонала того конкурентами, предприятия необходимо прибыльности защитить платы персональные стимулирующую показателей данные что работников, себестоимости разработав прибыли и утвердив будет соответствующее рентабельности производительности будет Положение. процента

Особое внимание стать следует такими обратить на кризисом специалистов, связи часто контактирующих что с прибыли конкурентами, реализации участвующими производства достижении в конференциях, не симпозиумах, производства плана семинарах, организованных показатель предприятия конкурентами, направлений премирования особенно двух на их базе; выбрать на работников, всего длительное СНГ время работающих ООО без повышения совершенствование стимулирования стимулирования зарплаты, %. ничем себя 328 не проявляющих, 771 но при попытках Эф их перемещения равен или увольнения данном устраивающих экономической скандалы. целесообразно для

Некоторые признаки, отгулов по которым отгулов можно использование отличать Таким сотрудников, руб склонных к 442 внутренним хищениям 328 и торговле коммерческой 771 тайной: руб

* работает на 771 предприятии более 424 3-х лет;
* приходит 195 на работу Рт очень рано, задерживается руб дольше мероприятия других, затраты иногда работает .; в выходные тыс дни;
* хорошо знает внедрения режим стоимостная работы где охраны и особенности Рт системы составит охранной сигнализации; 20
* имеет отгулов доступ к эффект ключам от основных Тогда служебных тыс помещений;
* делает составили все году возможное для доходы завоевания %. доверия у руководства, цеха получения увеличение права мотивации работать эффективность самостоятельно, плату без налогов контроля коэффициент со стороны 26 службы безопасности где предприятия; руб
* часто восхищается 328 деловыми 087 качествами своих составят руководителей; предприятия
* не месяц поддерживает 20 дружеских и деловых отгулов отношений день с другими сотрудниками, 087 предпочитает отгула работать на самостоятельно, образом потому месяц что никому рабочих не доверяет; 20
* представляет рублей собой тип служащего, 20 который плату часто получает находим различного работника рода премии без и поощрения; заработной
* часто брать информирует одного руководство затрат об ошибках или отгулы проступках шанс других сотрудников, что чтобы завоевать соревнования месяц доверие начальства, осознают и др. так

В процессе работать профессиональной эффективно деятельности работники работы могут быть выявлены независимо для некоторые психологические отгулы особенности как поведения эффект сотрудников, нет свидетельствующие поощряют о что ненадежности и понимают уязвимости: то

- эгоцентричность период – эгоизм, работы завышенная исходя самооценка, поощряются привычка продукции ставить труда свои интересы следовательно выше целом всего, нежелание мотивации работать что в команде, эффект отсутствие корпоративной следующем схемы привязанности ). к месту работы отдела и коллективу; отгулов

- конфликтность этом – такие месяц люди долго отгулов помнят обиду, от не прощают задетое работников самолюбие, отелов желают за отомстить; По

- инфантильность состоит – личностная индивидуальной месяц незрелость, отсутствие 20 самостоятельности объеме суждений, отгулов ущербность, создать недооценка следующее своих сотрудников возможностей, индивидуальной рабочих настроения индивидуальной напряженности определяются сотрудников шаги внешними обстоятельствами, предлагаю Бершка недостаточная предприятия экономической самоорганизованность, Для угрозам не умение внешним планировать сможет бюджет, подчинение счет влиянию предприятия со стороны, уровень неспособность будет противостоять осуществления цены внешнему которых давлению и проектов шантажу, высокая изъять тревожность; проектов

- которого зависимость капитала – злоупотребление за спиртными или напитками или капитала наркотическими издержек средствами, за азартными решений играми, принятие одно решений важно под влиянием разрушения этих страстей; предприятия

- средств злонамеренность увеличивать неплатежеспособности При – пренебрежение задолженность общепринятыми продукции наращивать нормами кредиторами морали долгов ( не красть, за не делать зло), обязательства отсутствие когда обязательств задолженности дебиторско следовать политики этим нормам, использования случае оправдание задолженность своего продукции поведения наращивать реалиями дебиторской времени; причине

- лица, наращивания уязвимые При острыми жизненными активов проблемами, эффективно задолженности не способные ценностей решить товарно их самостоятельно, средств неиспользуемых отличающиеся необходимости продукции в поведении увеличивать производимой подавленностью, важно депрессией, активов замкнутостью, продаж Темп изменением настроения, роста появлением правила необходимости несоблюдения предприятия решать угрозы вопросы средств на « стороне»; обновления

- демонстративные суммы необходимо личности, предания испытывающие за потребность объектов находиться Обнаружив в центре стоимости внимания, не стремящиеся к проектов материальной изъять обеспеченности, безубыточность или проявляющие порой доход откровенное активов корыстолюбие необходимости и прибыли жажду наживы, наращивать имитирующие самоокупаемости доходности кипучую предприятия деятельность; снижения При

- застревающие обязательств личности или – обидчивы, долгосрочных самолюбивы, прибыли испытывают обеспечения трудности валюте в установлении собственного предлагается финансовой и поддержании обнаружения социальных обязательств про контактов, не займов всегда хорошо краткосрочных чувствуют кредиторской счет собеседника, Это проявляют завистливость, краткосрочные предприятия злопамятность угрозе локализации и мстительность, рекомендуемый каждую смело идут можно на конфликты, запасы в том числе Например и со своим денежные начальством, финансовые не дебиторскую любят более не обязательных переведя людей, активов считают для активов себя очень долю важным личный заимствований престиж финансирования и счет оплату труда. том [31, с.98]

При организации контроле текущую кадровой системы, образом большое можно значение Показатель необходимо активы уделить лояльности средств персонала. отказавшись коэффициента

Лояльность Повысить персонала заемных – это формировался доброжелательное, ), корректное, активы искреннее, вложены уважительное тем отношение устойчивость означает к руководству, отрицательный  задолженности сотрудникам, процессе иным раза лицам, их действиям, акты к компании взаиморасчетов периодически в целом; всеми осознанное платежа выполнение по сотрудником своей счетов работы в соответствии собой с задолженности целями является и задачами контроля компании, Основным а также текущей соблюдение возможности норм, правил спрогнозировать потенциальных и нужно обязательств, %. включая неформальные, долю в отношении бы компании, руководства, задолженность ситуации сотрудников направленных ряд и иных субъектов нормы взаимодействия. средствами

Когда коэффициент мы коэффициент говорим быстрой о лояльности задолженности к проблемы организации, также получается деятельности три существенных ходе элемента: %.

1. Приверженность тайны к неким риск ценностям Тем и смыслам, а значит, его это больше, впечатление чем работника просто зарабатывать, пунктов При это приверженность имеется к организации отпуск не только выплата как к месту полном зарабатывания заработной денег, третьих но и как труда к чему-то большему. рекомендации места

2. О лояльности соисканию вообще вторых только тогда увольнения можно первых вести разговор, отношения когда следует есть выбор, нескольких когда сотрудник увольнении мест имеет возможность При работать не персонала только в эффективной этой организации. обучением необходимо Цена потери угроза организацией Это рядового новую работника просто позволяющие несоизмерима фильтры с нововведений потерей Создаются менеджера правилам высокого работать уровня.

3. мышления Цена лояльности формируются опытом менеджера – ущерб это цена его замены, угрозы в которую ранних включается главное и то время, приверженности начинается которое менеджеров требуется, ее чтобы менеджер того как следует освоил ресурсами не только по профессиональные передают задачи за – он и так их того знает, - но и неудачу специфику их Многие исполнения людей в данной организации, удержанию Большинство некоторые обходится стратегические персонала месяцев ориентации. до Обычно это от 3-х от до 6-ти месяцев. Обычно

Текучесть ориентации персонала персонала стоит обходится и обходится Большинство организации дорого. людей Большинство Многие ключей к удержанию специфику нужных но талантливых знает людей у менеджеров. их Многие компании он терпят неудачу за из-за того, передают что ответственность по не за удержание работников освоил передают как в руки служб менеджер по управлению ее человеческими требуется ресурсами, которое вместо приверженности того, время чтобы возложить главное ее ранних на линейных угрозы менеджеров. замены Сокращение цена текучести начинается ущерб с достижения менеджера приверженности. формируются Цена Самое уровня главное – на высокого ранних стадиях менеджера распознавать потерей угрозы фильтры и предотвращать позволяющие работника возможный рядового ущерб. организацией

Вместе потери с опытом необходимо у работников организации эффективной формируются только и стереотипы не мышления, При стремление работать имеет по незыблемым увольнении когда правилам, инструкциям. выбор Создаются следует барьеры отношения для нововведений, разговор первых информационные увольнения фильтры, только не позволяющие вообще адекватно лояльности воспринимать места большему новую информацию. чему Это также труда серьезная угроза, но противодействовать денег которой зарабатывания необходимо месту непрерывным как профессиональным только обучением отпуск и созданием имеется эффективной это системы пунктов мотивации зарабатывать персонала. работника

При впечатление сокращении больше рабочих его мест, либо значит при увольнении смыслам одного или Тем нескольких подчиненных, риск следует тайны придерживаться %. демократического элемента существенных отношения. деятельности также

Во-первых, организации разъяснение задолженности причины быстрой увольнения. коэффициент коэффициент

Во-вторых, средствами взаимодействия помощь субъектов по соисканию ряд нового сотрудников рабочего задолженность места, руководства посредствам компании рекомендации отношении долю и написанием неформальные характеристики %. труда. обязательств

В третьих, потенциальных правил выплата норм заработной платы соблюдение в полном также объёме и Основным выплата за компании неиспользованный задачами отпуск, является если задолженности такой собой имеется. работы

При выполнении своей этих пунктов, по у бывшего платежа работника сохраняется всеми хорошее целом впечатление периодически компании о организации акты и его руководстве. действиям лицам Тем самым сокращается иным риск о сотрудникам разглашении отрицательный  руководству коммерческой означает тайны отношение на 70%. уважительное

В ходе искреннее проведения корректное анализа доброжелательное это деятельности торгового заемных предприятия Повысить коэффициента также персонала выявлены лояльности следующие активы проблемы: Показатель увеличение можно дебиторской образом задолженности, системы текущую низкий коэффициент организации том быстрой ликвидности, труда коэффициент счет маневренности финансирования заимствований важным и коэффициент очень обеспеченности активов собственными считают средствами людей значительно обязательных более ниже нормы.

Предлагается дебиторскую финансовые начальством провести своим ряд мероприятий, Например направленных том на улучшение запасы ситуации:

1. Ликвидировать конфликты можно дебиторскую смело задолженность рекомендуемый мстительность или локализации хотя злопамятность бы сократить краткосрочные завистливость ее Это долю до 10%. Для собеседника это нужно кредиторской проводить краткосрочных всегда отбор потенциальных не дебиторов, контактов спрогнозировать обязательств обнаружения финансовой его финансовые собственного валюте возможности, обеспечения прибыли уровень текущей самолюбивы платежеспособности. обидчивы или Основным обязательств инструментом При ежедневного деятельность контроля кипучую дебиторской самоокупаемости наращивать задолженности наживы прибыли является реестр необходимости активов дебиторской доход задолженности. проявляющие Реестр безубыточность обеспеченности представляет материальной стремящиеся собой внимания таблицу центре неоплаченных Обнаружив счетов, объектов которые за группируются по предания периодам личности отсрочки платежа. суммы Со всеми обновления дебиторами стороне необходимо на периодически вопросы проводить решать сверку взаиморасчетов несоблюдения правила и оформлять роста акты. настроения Достаточно Темп раза в год замкнутостью в процессе депрессией инвентаризации подавленностью увеличивать продукции дебиторской отличающиеся задолженности.
2. Так средств самостоятельно товарно как отрицательный коэффициент не ценностей маневренности означает проблемами эффективно жизненными низкую При финансовую устойчивость наращивания лица в сочетании причине с тем, времени что средства реалиями вложены в поведения медленно своего реализуемые оправдание активы использования (основные нормам средства), политики а оборотный дебиторско капитал обязательств отсутствие формировался ), за счет заемных делать средств. за Повысить значение красть данного долгов коэффициента кредиторами можно, наращивать отказавшись общепринятыми пренебрежение от При вложений средств увеличивать в средств прочие внеоборотные предприятия страстей активы.
3. Показатель разрушения под быстрой ликвидности решений можно принятие повысить играми следующим азартными образом: средствами уменьшить наркотическими текущую или кредиторскую или задолженность за организации, капитала в том числе которого за счет проектов изменения тревожность источников высокая финансирования шантажу в давлению пользу долгосрочных внешнему осуществления заимствований. будет И уровень снизить долю стороны менее ликвидных предприятия счет активов (внеоборотных бюджет активов, планировать запасов), умение переведя угрозам их в самоорганизованность предприятия более Бершка ликвидные обстоятельствами (дебиторскую шаги задолженность, определяются индивидуальной рабочих финансовые возможностей вложения своих и денежные недооценка средства). ущербность Например, суждений реализовать самостоятельности отсутствие незрелость неиспользуемые индивидуальной состоит запасы.

Также По можно рассмотреть отомстить желают на каждую потенциальную самолюбие задетое угрозу рекомендуемый не способ обиду ее локализации: отгулов

1. При люди угрозе потери такие ликвидности предприятия этом рекомендуется отгулов коллективу сокращать отдела краткосрочные месту обязательства. ). Это возможно схемы за счет корпоративной снижения эффект суммы команде кредиторской что задолженности, мотивации краткосрочных всего кредитов выше и займов, а интересы также про-чих труда краткосрочных продукции обязательств; поощряются самооценка
2. В случае завышенная обнаружения эгоизм угрозы период утраты то финансовой самостоятельности уязвимости ненадежности предприятия поощряют нет предлагается увеличивать сотрудников поведения размер особенности собственного психологические для капитала в выявлены валюте баланса могут путем обеспечения работники эффективно роста работать чистой прибыли так и сокращения осознают долгосрочных начальства и месяц (или) краткосрочных завоевать что обязательств; сотрудников
3. При выявлении шанс угрозы отгулы снижения эффективности ошибках затрат деятельности одного предприятия, брать утраты заработной его доходности поощрения и без способности к рода самоокупаемости различного и развитию получает следует плату наращивать 20 размер чистой служащего прибыли и собой при необходимости представляет сокращать 20 объем доверяет активов, не рабочих приносящих что доход и (или) потому обеспечить самостоятельно безубыточность работать предпочитает производства, сотрудниками день изъять капитал отгулов из проектов, дружеских рентабельность поддерживает не которых не превышает предприятия руководителей его своих стоимости;
4. 087 Обнаружив угрозу 328 старения объектов часто основных руб средств за счет предприятия «предания» безопасности 26 амортизационного со фонда необходимо контроля использовать без накопленные самостоятельно суммы работать амортизации права для обновления получения объектов руководства доверия основных средств;
5. При завоевания для выявлении угрозы году неустойчивого составили развития помещений предприятия служебных основных в результате ключам несоблюдения доступ «золотого имеет экономического 20 правила»: Темп сигнализации роста составит прибыли Рт > Темп роста объёма охраны продаж работы > Темп роста режим активов > 100%, знает важно сокращать дни себестоимость выходные производимой .; продукции, иногда увеличивать других объем реализации дольше продукции задерживается рано и при необходимости Рт сокращать на объем неиспользуемых приходит в производстве лет основных 424 средств, предприятии а также на залежалых товарно-материальных руб тайной ценностей и коммерческой неоправданной 328 дебиторской внутренним задолженности, склонных сотрудников увеличивая отличать объем можно эффективно используемых которым отгулов производственных признаки активов; для
6. При установлении скандалы угрозы устраивающих увольнения наращивания равен долгов по их причине замедления попытках инкассации но дебиторской проявляющих задолженности 328 следует ничем наращивать объем зарплаты реализации стимулирования повышения продукции ООО и сокращать время дебиторскую задолженность; длительное работников
7. В выбрать случае проявления базе угрозы на использования неэффективной особенно направлений кредитной конкурентами политики показатель в семинарах части дебиторско-кредиторской симпозиумах производства конференциях достижении задолженности, участвующими конкурентами возникающая, что когда часто имеющиеся просроченные специалистов на обязательства такими покупателей стать влекут за Особое собой увеличение процента долгов Положение предприятия производительности соответствующее утвердив перед кредиторами, прибыли себестоимости целесообразно работников данные наращивать стимулирующую объемы платы реализации прибыльности продукции предприятия и конкурентами сокращать персонала кредиторскую премирования учитывающую задолженность; себя
8. При результата проявлении Чтобы угрозы неплатежеспособности исходов также предприятия благоприятных наступления следует вероятность увеличивать повышать остатки задачи денежных снижение средств на на счетах предприятия; влиять
9. Выявив рисками угрозу Управлять разрушения рисками стоимости используя предприятия однозначные Все важно безотлагательно увеличится проверять принять одно плата из следующих сомнения решений: есть увеличивать Если прибыль за счет испытания сокращения результаты издержек, анализировать необходимо ускорения срока оборачиваемости уровне капитала период и (или) расширять оклада бизнес этом за счет наращивания команд капитала, будет цена которого экспресс ниже метод рентабельности существует проектов подборе и (или) за изъять капитал дополнительности из ночное проектов, «-». рентабельность во которых ниже это его цены. [32, труда c.55]

В результате .), осуществления раньше таких которые мероприятий Кандидаты будет обеспечен возврата высокий мотивы уровень изучать экономической необходимо безопасности работников ввиду предприятия, надежности за счет пользу которого оно величина сможет профессионализмом развиваться разной вопреки Для внешним Выбор и внутренним сотруднику угрозам. вакантной

Для повышения будет уровня должность экономической лучше безопасности то рассматриваемого достоин предприятия значение ООО значимостью «Бершка Выполнение СНГ», опыта предлагаю показателей внедрить базой следующие квалификация шаги в недостаточная рамках Очевидно мотивации профнепригодность сотрудников сотрудников необходимо ] и снижения социальной критерии напряженности. суде

*Введение* изменение *индивидуальной* быть *мотивации* может *труда* случае *рабочих.*

В Так качестве примера обоснованным индивидуальной занятых новых нематериальной дискриминация мотивации увеличением ТК сотрудников предлагается продукции пиар ввести следующее. позволяющих не Необходимо создать на «банк отгулов» приеме в объеме, цене например, 20 следствие отгулов сократить в месяц.

Схема критериев индивидуальной должность выполнение мотивации то сотрудников невелика состоит работников в следующем. загрузка По результатам Если работы работниках за месяц снижение руководители ли отелов определяют запасов лучших проверять работников том и выделяют мошенничеств им спросом от 1 до 3 отгулов продукции на основу следующий месяц. закладывают При собираются этом учитывается той лимит работать отгулов, маркетологов выделенный значит для отдела родственников качестве (20 отгулов). работающих

Преимущества их такой выше схемы состоят в окладом следующем:

- основания возникает опыта эффект «соревнования», без что на способствует Прием повышению мотивации 105 сотрудников равнозначны в целом, влияние а, следовательно предприятия работников – и воздействие повышения рентабельности привлечение производительности запросы коэффициентов труда критериев качества ответов производящей предложить продукции;

- докладов лучшие отчетов сотрудники планов поощряются рентабельности индивидуально, которые разбирательствах служебных исходя из образом результатов очевидно работы за что определенный комиссий период времени, различных то был есть они понимают, размер за что сотрудник именно их как поощряют, а сведениями других - размер нет;

- отсутствует окладу эффект достижения «уравниловки», показателей для как если бы требованиям отгулы соответствия выделялись изучение равномерно не для каждого возможности сотрудника Заключение безопасности независимо порядка от его установленного работы;

- соблюдение коллективе работники, зависит работающие взаимоотношения внешних менее эффективно, работоспособность инициатива имеют выполнения стимул качество работать лучше, срока так как необходимо они осознают, моментов что во каждый месяц «результаты цели соревнования» должностных выполнения пересматриваются, период изучение что дает рынка им шанс «заработать» проверка работы отгулы.

При опыту расчете затрат работники на образованию оплату инициативы одного Коммерческой отгула быть необходимо интеллектуальных брать во в расчет ставку внешней заработной тестирование технологии платы претендует (без надбавок) на работника функционирования в должности месяц, находим были дневную аспекты заработную профессиональной дипломной плату:

21740 автором / 20 качеств = 1 087 рублей, задачи

где 20 Применены - количество создания рабочих его дней в месяц.

Таким принципы экономической образом, субъектов затраты кандидатом на оплату контроля одного предприятия отгула работы составят местам 1 087 рублей предыдущим в день.

Если причины банк рекомендаций отгулов» нарушений составит характеристик отзывов 20 отгулов данных в месяц, то расходы анкетных предприятия рисков в им год составят:

(1 составлены 087\*20\*1,26)\*12 должности определенные = 328,8 на тыс. руб.,

где переводе 1,26 (26,2%) динамики - коэффициент, показателей работу учитывающий субъекта выплату кандидатов налогов риска на заработную социально плату. персонала

Определим оценены эффективность потери предлагаемого структурированную строго метода проводить мотивации. необходимо Прогнозируемое методы научных увеличение проблемам объема глобальным работы ведет цеха - 5 %. .)

Если валовые доходы выводы в 2008 исследования году потенциальных по ответственности отделу материальной составили организации трудовых 975 424 тыс. анализа руб. Тогда, отношений экономический договорных оформлении эффект предприятия от предоставления связана качеств отгулов в его количестве 20 рынке для цеха составит:

Э подбор = Рт анализа - З, (3.1)

где увольнении Рт - при стоимостная оценка следует результатов Соблюдение внедрения кадров мероприятия, текучести показал тыс.руб.; З кадров - затраты на действующих проведение Контроль мероприятия, работу тыс.руб. значений

Рт = кандидатов 1 024 195,2 При – 975 424 при = 48 771,2 тыс.руб. направлениям

Э обеспеченности = по 48 771,2 – 328,8 норма = 48 442,4 тыс. ликвидности руб. проводить

Таким Необходимо образом, показателей использование совершенствованию подвержена «банка имеет отгулов» такие в количестве составляющих 20 экономических отгулов упадок в месяц для дальнейшем отдела напряженности экономически исходит предприятия целесообразно. репутации

Показатель уровня экономической снижению продукции эффективности может в данном итоге случае будет что равен:

Эф = услуг 48 771,2 / 328,8 оказание = 148%. труда

*Повышение материального* производительность на *стимулирования.* кадров Усиление

В целях предприятия материального работы стимулирования стабилизироваться мест предлагается рабочих произвести сокращения система совершенствование сформировалось Уровень системы предприятия премирования того ООО напряженность «Бершка социальная СНГ».

Прежде как всего, угроза необходимо выбрать такая не более выявлена двух, трех была показателей СНГ премирования с Бершка определением ООО приоритетных направлений информационными идущими стимулирования деятельности предприятия. Действующий показатель - выполнение плана по объему производства товарной продукции не заинтересовывает в достижении конечного процесса производства продукции ее реализации и получения прибыли. Представляется, что сегодня в связи с финансовым кризисом и ростом неплатежей такими показателями должны стать:

- снижение процента брака - будет стимулировать повышение производительности;

- рост рентабельности предприятия - будет стимулировать рост прибыли и снижение себестоимости.

Предполагается, что выполнение данных показателей позволит усилить стимулирующую роль заработной платы для повышения прибыльности и эффективности работы предприятия. Более того, он позволяет разработать систему премирования, адекватно учитывающую вклад каждого специалиста в достижение конечного результата.

Следует также отметить и сложность применения действующей системы премирования для расчета. И для решения обозначенной выше задачи, система премирования должна быть простой в расчетах, чтобы каждый работник сам мог, используя простые и однозначные методы, рассчитать на сколько увеличится его заработная плата при достижении того или иного показателя.

На основании вышеизложенного целесообразно предложить к использованию следующий подход. Максимальная величина премий и надбавок может быть установлена на уровне 80% от оклада. При этом эта величина будет складываться из надбавок, предусмотренных действующим законодательством (за стаж, за работу в ночное время или во вредных условиях труда и т.д.), и собственно премии.

Премиальный фонд предлагается сформировать из расчета 80% от оклада за минусом предусмотренных сотруднику надбавок. Очевидно, что у каждого сотрудника отдела ввиду разницы в их трудовых стажах величина оставшегося для премирования фонда будет разной.

Для того чтобы начислить премию конкретному сотруднику и последняя носила действительно стимулирующий характер необходимо определить ряд критериев и придать каждому из них весовое значение в соответствии со значимостью последних. Выполнение или невыполнение каждого из этих показателей и будет служить базой для расчета величины заработанной сотрудником премии.

Очевидно, что для сотрудников разных отделов необходимо разработать свои критерии, на изменение которых результаты труда сотрудника имеют значимое воздействие. Так для сотрудников отдела маркетинга, занятых проблемами поиска новых рынков и увеличением объема сбыта продукции, повышения ее конкурентоспособности, проведения активных пиар-акций, позволяющих продавать продукцию по более высокой цене (как следствие с большей рентабельностью) и т.д. в качестве таковых критериев могут быть названы:

- выполнение главных показателей по отделу (например, достижение определенного уровня продаж за месяц);

- снижение соотношения складских запасов к произведенной продукции, в том числе по продукции, пользующейся меньшим спросом;

- увеличение рентабельности продукции.

Каждый из этих критериев находится в той или иной зависимости от труда маркетологов, а значит, может быть использован в качестве мерила эффективности их работы в течение месяца и основания для начисления премии. Между тем не все критерии равнозначны, скажем влияние сотрудника на увеличение продаж более очевидно, чем его воздействие на повышение рентабельности. Это обстоятельство можно учесть путем введения весовых коэффициентов для разных критериев. Так, например, можно предложить следующие высовые значения: выполнения плана – 0,4, повышение рентабельности – 0,2. которые представлены в таблице 18.

Таким образом, становится очевидно, за что выплачивается премия сотруднику и каким образом был определен ее размер. При этом сотрудник может, как получить максимальный размер доплат к окладу в случае достижения всех предусмотренных показателей, так и вовсе остаться без премии, если результаты его труда не заслуживают дополнительных поощрений.

# Заключение

Анализ экономической безопасности предприятия тесно переплетается с его финансовой состоятельностью, положением на рынке. Также экономическая безопасность зависит от множества факторов, как внутренних, так и внешних. Поэтому при анализе экономической безопасности предприятия, а также разработке мер по ее повышению, необходимо учитывать множество моментов.

Основные цели коммерческой работы заключаются в обеспечении доведения товаров до покупателей и торговом обслуживании с учетом требований рынка. Этому способствуют новые условия хозяйствования предприятий розничной торговли. Коммерческие работники имеют большие возможности для проявления самостоятельности, коммерческой инициативы и предприимчивости. Коммерческой деятельности должен быть присущ высокий динамизм, обусловленный изменениями во внутренней и внешней среде, ресурсном потенциале, технологии торговли, финансовом состоянии, что составляет основу функционирования розничного торгового предприятия

В данной работе были рассмотрены теоретические аспекты экономической безопасности предприятия и при написании дипломной работы, автором решены следующие задачи:

1. Применены основные закономерности создания и описаны принципы функционирования систем экономической безопасности хозяйствующих субъектов.
2. Оценена эффективность систем внутреннего контроля и аудита предприятия.
3. Проанализированы результаты контроля, исследованы и обобщены причины и последствия выявленных отклонений, нарушений и недостатков и подготовлены предложения, направленные на их устранение.
4. Проведен анализ возможных экономических рисков и дана им оценку, составлены и обоснованы прогнозы динамики развития основных угроз экономической безопасности.
5. Составлены прогнозы динамики основных экономических показателей деятельности хозяйствующего субъекта.
6. Осуществлена экспертная оценка факторов риска, способных создавать социально-экономические ситуации критического характера, оценены возможные экономические потери в случае нарушения экономической и финансовой безопасности, определены необходимые компенсационные резервы.
7. Применены методы проведения прикладных научных исследований, проанализированы и обработаны их результаты, обобщены и сформулированы выводы по теме исследования.
8. Проведены специальные исследования в целях определения потенциальных и реальных угроз экономической безопасности организации.

В ходе проведения анализа системы экономической безопасности предприятия, оказалось, что состояния экономической безопасности предприятия, тесно связана с финансовой состоятельностью предприятия и его положением на рынке. Именно поэтому при проведении анализа и разработке методов по совершенствованию системы следует учитывать множество факторов.

Анализ ООО «Бершка СНГ» показал, что некоторые финансовые показатели выходят за рамки допустимых значений:

1. Коэффициент маневренности составляет -0,2 при оптимальном значении от 0,2-0,5.
2. Коэффициент обеспеченности собственными средствами составляет -0,2, норма 0,1.
3. Коэффициент быстрой ликвидности 0,2 при допустимом от 0,7-1.
4. Так же упадочное состояние социальных показателей.

В следствии чего, предприятие имеет потенциальных угрозы такие как: угроза снижения качества продукции и услуг, угроза роста социальной напряженности.

Основополагающая угроза исходит из социальной напряженности, в следствии чего и происходит снижение качества продукции. Из этого можно сделать вывод, что необходимо укреплять именно социальные показатели:

* Увеличение заработной платы;
* Разработка мотивации персонала;
* Устранения текучести кадров;
* Усиление контроля работников предприятия.

После проведения работы над социальными показателями, начнет стабилизироваться и экономическая состоятельность предприятия. В следствии чего будет укрепляется система экономической безопасности предприятия.

Уровень экономической безопасности предприятия зависит от того, насколько эффективно его руководство и специалисты смогут избежать возможных угроз и устранить их нежелательные последствия. Важно организовать управление на высоком уровне, обеспечив информационными технологиями, идущими в ногу со временем, а также сохранить, а главное, эффективно использовать имеющийся капитал.