

товарно-материальных ценностей, на расходы будущих периодов, а также для осуществления расчетов с потребителями в установленные сроки [3].

Наличие ОБС позволяет предприятию обеспечить бесперебойное процесс снабжение, производство и реализацию продукции. В условиях экономической самостоятельности предприятий при рыночной экономике целесообразно нормировать все составляющие ОБС. Это позволит осуществлять постоянный контроль за оборачиваемостью ОБС и соблюдением пропорций между свободными оборотными средствами и вложенными в запасы, за незавершенным производством и др.

Ускорение оборачиваемости ОБС обуславливает увеличение объема производимой продукции на каждую гривну текущих затрат предприятия, а также дает возможность высвободить часть этих средств и создать дополнительные резервы для расширения производства, что ведет к повышению результатов работы предприятия (росту прибыли, а следовательно и росту фонда премирования).

#### ***Список литературы:***

1. Башин М.Л. Оборотные средства предприятий в условиях рынка / М.Л. Башин – М.: Финансы, 2006. – 320 с.
2. Глазунов М.И. Концепция собственных оборотных средств / М.И. Глазунов // Экономический анализ. – 2013 . – № 34 . – С. 19 - 24.
3. Тихомиров Е.Ф. Финансовый менеджмент: Управление финансами предприятия: учебник для студ. вузов / Е.Ф. Тихомиров. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 460 с.

### **РАЗРАБОТКА ШКАЛЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Иванова О.А., к.э.н., доцент, проректор по НИР,  
Огородник А.В., магистр факультета «Бизнес-управление»,  
Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»,  
г. Харьков, Украина*

Эффективность и конкурентоспособность предприятия на рынке, несомненно, определяется его сотрудниками. От того, насколько эффективна организация труда на предприятии, непосредственно зависит производительность труда, а значит и прибыльность бизнеса, поэтому система мотивации персонала является одним из ключевых элементов кадровой политики предприятия.

Мотивация трудовой деятельности не может быть действенной без удовлетворения материальных потребностей работников. Материальные стимулы являются важным фактором, способным существенно повысить трудовую активность и способствовать достижению целей организации. Стремление человека к улучшению своего достатка приводит к необходимости увеличения трудового вклада,

увеличению количества, качества и результативности труда, а, следовательно, и повышению конечных финансовых показателей предприятия [2]. В настоящее время бесспорно необходима разработка современных эффективных методов мотивации персонала, системы стимулирования, которая бы учитывала влияние личного трудового вклада исполнителей на конечные показатели работы предприятия с учетом обратных связей – стимулирования за повышения эффективности трудовых показателей.

Для усиления заинтересованности работников в выполнении планов, повышении эффективности производства и качества работы могут использоваться различные формы материального поощрения. Одной из самых распространенных является премирование. Каждая премиальная система включает в себя в качестве обязательных элементов: показатели премирования, условия премирования, размеры и шкалу премирования, круг премируемых работников [3]. Премирование может осуществляться по одному или группе согласованных показателей. Обобщая литературные источники по проблеме организации оплаты и мотивации труда можно выделить четыре основные группы показателей премирования, стимулирующих рабочих за индивидуальные результаты труда:

1. Количественные показатели: выполнение и перевыполнение производственных заданий по выпуску продукции и номенклатуре, процент выполнения норм выработки, обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, соблюдение или сокращение плановых сроков проведения ремонтных работ, выполнение работ меньшей численностью по сравнению с нормативной, снижение трудоемкости продукции и др.;

2. Качественные показатели: повышение качества выпускаемой продукции, процент сдачи продукции с первого предъявления, снижение процента брака, повышение коэффициента сортности продукции и т.п.;

3. Экономия используемых ресурсов: экономное расходование сырья и материалов, топлива и электроэнергии, сокращение затрат на обслуживание и ремонт оборудования и др.;

4. Рациональное использование техники: выполнение сроков освоения новой техники и прогрессивной технологии, соблюдение технологической дисциплины, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.п.

С целью организации эффективной системы мотивации труд и повышения заинтересованности работников в выполнении поставленных задач целесообразно построение шкал стимулирования, призванных максимально обосновать влияние показателей стимулирования на конечные финансовые показатели работы предприятия, а, следовательно, и расчет нормы премирования по соответствующему критерию. Сочетать показатели и условия премирования следует определенным образом: например, для предприятия необходимым является стимулирование повышения качества продукции, значит, и показатели премирования должны быть соответствующими (улучшение качества продукции, снижение брака и т.д.). В то же

время условием премирования могут быть несколько показателей, которые способствуют выполнению основных производственных задач [2].

В качестве примера построим шкалу премирования рабочих, которая предусматривает прогрессивное увеличение размера премии в зависимости от степени снижения нормы расхода материала во время производственного процесса. В таком случае, рациональное использование сырья и материалов приведет к снижению себестоимости единицы продукции и, как следствие, увеличению чистой прибыли предприятия через уменьшение нормы расхода материалов.

Предположим, что цена материала составляет 5 грн/кг, снижение нормы расхода происходит на 1 кг, себестоимость единицы продукции равна 500 грн., выручка предприятия в прошлом периоде составила 10000 грн., расходы – 4000 грн., а налоги – 2000 грн. Чистая прибыль предприятия увеличилась за счет снижения нормы расхода материалов и снижения себестоимости единицы продукции. Оценка влияния факторов и полученные значения шкалы стимулирования рабочих производственного предприятия представлены в таблице:

*Таблица*

**Шкала премирования рабочих производственного предприятия**

Показатель премирования	Изменения себестоимости		Себестоимость с учетом снижения Нр, грн.	ЧП с учетом снижения себестоимости, грн.	Увеличение премии, грн.
	в %	в грн.			
Снижение % Нр					
1	5	25	475	3525	176,25
2	10	50	450	3550	355
3	15	75	425	3575	536,25
4	20	100	400	3600	720
5	25	125	375	3625	906,25
6	30	150	350	3650	1095
7	35	175	325	3675	1286,25
8	40	200	300	3700	1480
9	45	225	275	3725	1676,25
10	50	250	250	3750	1875

Предложенная система премирования базируется на повышении премии в процентном отношении – за каждый процент перевыполнения показателей премирования. Разработанная шкала стимулирования работников в улучшении результатов их деятельности является эффективной, так как представлена количественная оценка показателей результативности работы, наглядно проиллюстрирована зависимость между уровнем выполнения показателей и размерами премий за достижение этих уровней, следовательно, предложенная шкала премирования является понятной для работников [2]. Показатели премирования

адекватны основным целям и задачам предприятия, в частности для руководства они увязаны с прибылью, для рабочих – с экономией ресурсов. Представленная выше шкала стимулирования работников может быть применена для предприятий различных форм собственности, организационно-правовой формы и сферы деятельности, что делает ее достаточно гибким инструментом в помощь руководителям организаций.

Применение экономически обоснованных шкал стимулирования повышает объективность расчета премиальных выплат, повышают мотивацию работников, позволяют прогнозировать размер премиального фонда, а следовательно и конечных финансовых показателей в данном направлении. Эффективная система премирования может способствовать повышению конкурентоспособности предприятия целом.

### ***Список литературы:***

1. Иванова О.А. Материальное стимулирование улучшения использования оборотных средств предприятия / О.А. Иванова // Вчені зап. Харк. гуманіт. ін-ту «Нар. укр. акад.». – Х., 2006. – Т. 12. – С. 258 – 266.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Хлопаева Н. Секретарь-референт: проблемы мотивации / Н. Хлопаева // Секрет. дело. – 2007. – № 12. – С. 6 - 9.

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ОСНОВІ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

*Папіж Ю.С., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,  
Кольмаз О.Ю., студент,  
Державний ВНЗ «Національний гірничий університет,  
м. Дніпропетровськ, Україна*

Динамічний розвиток ринкових процесів в Україні, реформування усього комплексу виробничих відносин вимагають створення принципово нової системи управління промисловими підприємствами. Перехід на інноваційну модель розвитку економіки України неможливий без ефективного управління процесами формування і трансформування потоків послуг та товарно-матеріальних потоків. Основні засади такого управління вимагають конкретних механізмів, заснованих на логістичному підході до організації потокових процесів і потоків на довиробничому, внутрішньовиробничому і поствиробничому етапах переміщення матеріальних і нематеріальних ресурсів.

Для кращого розуміння такого підходу в управлінні необхідно детальніше розглянути сутність логістичних потоків та процесів. У найзагальнішому розумінні потік – це маса, що рухається, сукупність об'єктів, сприймана як єдине ціле. Більшістю авторів потік розуміється як сукупність однорідних об'єктів, сприйманих