

видобутку, зниження витрат матеріальних ресурсів, приріст продуктивності праці і ін. У загальному вигляді показники забезпеченості резервами можуть бути визначені як сума резерву певного ресурсу, відповідного різним задачам, з коефіцієнтом вагомості цих варіантів розвитку для конкретного підприємства.

Таким чином, можна прогнозувати і коригувати варіанти розвитку вугільної шахти, а, зіставляючи окремі групи резервів, можна робити висновки щодо загальної значущості конкретної групи резервів для ефективної її роботи.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛА ПРІДПРИЯТТЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

*Усатенко А.В., Шорскина И.С, ГВУЗ «НГУ»,
г. Днепропетровск, Украина*

Проблема мотивации персонала предприятия актуальна, поскольку решение задач, которые стоят перед экономикой Украины в условиях кризиса, возможно лишь при условии формирования системы мотивации, способной побуждать персонал предприятия к эффективной деятельности. Под системой мотивации персонала понимается комплекс мер, направленных на повышение заинтересованности сотрудников предприятия в результатах своей деятельности.

Система мотивации персонала включает в себя меры материального и нематериального характера. Доля их применения в составе мотивационных мер может быть разной, исходя из специфики деятельности предприятия. В России, например, большую долю (70%) в системе мотивации занимает материальное мотивирование, нежели нематериальное (30%). На Западе это соотношение обратно и связано с тем, что там уровень заработной платы работников выше, чем на российских предприятиях [1].

В компаниях США и Западной Европы накоплен большой опыт применения мер материального и нематериального мотивирования. К мерам материального мотивирования относят систему "Pay for Performance" - "плата за исполнение" (далее, для удобства - PFP). Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Существует множество типов гибких схем оплаты труда. Вот некоторые из них: комиссионные, денежные выплаты за выполнение поставленных целей, специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника, программы разделения прибыли, акции и опционы на их покупку. Плюсы PFP очевидны. Тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику и компании. По некоторым данным, типичная PFP-программа повышает организационную продуктивность на 5 - 49%, а доходы сотрудников - на 3 - 29%. Работник получает возможность

заработать большее количество денег при условии хорошей работы, а также ориентиры для оценки своей эффективности.

Много заплатить сейчас может большое количество компаний. Другой вопрос в том, будет ли эта высокая оплата поддерживаться другими - нематериальными (нефинансовыми) - категориями вознаграждений. И часто этот вопрос становится решающим. Под нематериальными, а точнее, нефинансовыми вознаграждениями подразумевают все методы, не касающиеся непосредственно оплаты труда, которые компании используют для вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышения их мотивации и приверженности к фирме. Существует множество различных нематериальных вознаграждений. Вот некоторые из них: льготы, связанные с графиком работы; материальные нефинансовые вознаграждения; различные общефирменные мероприятия, не касающиеся непосредственно работы; "вознаграждения-признательности" (элементарные комплименты сотрудникам за их работу в устной и письменной форме); вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника; вознаграждения, связанные с изменением рабочего места. В последнее время ясно очерчивается тенденция к системному использованию нефинансовых вознаграждений. Эта тенденция привела к возникновению системы "пакета услуг". При ее использовании сотрудник получает возможность выбора из некоторого количества различных вознаграждений то, в чем он максимально заинтересован в настоящий момент.

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ КОНТРОЛІНГУ

Козар Д.С., ДВНЗ "НГУ", м. Дніпропетровськ

Недостатня інноваційна спрямованість розвитку промислових підприємств України робить їх неконкурентоспроможними як серед вітчизняних, так і серед закордонних підприємств.

Саме тому в умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в економіці України, особливу значущість набувають механізми управління розвитком підприємства на інноваційній основі. Однак, на нашу думку, підвищення конкурентоспроможності українських промислових підприємств не можливе без комплексної модернізації не тільки самих підприємств, а й системи управління ними. Сьогодні потрібні нові методи управління підприємствами, які враховували б особливості сучасної економічної ситуації та були б чутливими та гнучкими до впливу зовнішніх та внутрішніх ризиків промислових підприємств.

Таким інноваційним методом підвищення конкурентоспроможності підприємств може стати застосування контролінгу, як підсистеми системи управління, механізму, котрий забезпечує підвищення якості стратегічних та оперативних управлінських рішень, дозволяє оперативно реагувати на ризики та забезпечує ефективне функціонування підприємства в цілому.