

конкретною метою ефективного зовнішнього менеджера. При цьому завдання і цілі здійснення режиму санації, функції керуючою санацією, контроль ефективності її проведення, умови припинення санації повинні встановлюватися вищим рівнем управління АТ «Ерсте Банк» і закріплюватися відповідним положенням. Введення режиму санації дозволить створити умови, коли персонал підрозділу сприйматиме кінцеву мету як досяжне завдання, кожний етап реалізації якого може принести матеріальну та моральну вигоду, стимулювати інтерес до активного ведення справи.

Отже, система заходів для підтримки економічної стійкості підприємства повинна передбачати: постійний моніторинг зовнішнього і внутрішнього стану підприємства; розробку заходів із зниження зовнішньої вразливості підприємства; розробку підготовчих планів при виникненні проблемних ситуацій, здійсненні попередніх заходів для їхнього забезпечення; впровадження планів практичних заходів при виникненні кризової ситуації, прийняття ризикових і нестандартних рішень у випадку відхилення розвитку ситуації; координацію дій всіх учасників і контроль за виконанням заходів та їхніми результатами. Для забезпечення задовільного фінансового стану на кожному підприємстві у загальній системі фінансового менеджменту необхідно розробити та забезпечити реалізацію системи аналізу і оцінки фінансового стану, адаптованої до особливостей функціонування даного підприємства на ринку, завдань його фінансової стратегії та політики тощо.

#### **Література:**

1. Городинська Д.М. Економічна стійкість підприємства / Д.М. Городинська // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №10(42). – С. 141–146.
2. Данильчук І.В. Сутність фінансового стану підприємства та пошук управлінських рішень щодо забезпечення його ефективності / І.В. Данильчук // Економічний вісник університету : Збірник наукових праць. – 2011. – №17/2.
3. Карпенко Г.В. Шляхи удосконалення фінансового стану підприємства / Г.В. Карпенко // Економіка держави. – 2010. – №1. – С.61–62.
4. Обущак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства / Т.А. Обущак // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №9. – С.92–100.

Науковий керівник: к.е.н. доцент *Гридін О.П.*, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ СТИМУЛЮВАННЯ І МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ**

*Свистун І.В.*

*Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»*

Між економічними відносинами, що складаються в процесі здійснення інноваційної діяльності і самими інноваційними процесами у національній економіці існують складні взаємозв'язки. Це об'єктивно вимагає теоретичного аналізу сутності і тенденцій розвитку інноваційної діяльності. Відсутність таких досліджень є однією з причин неможливості сформулювати раціональний

механізм стимулювання інноваційної праці і відставання українського виробничого потенціалу від аналогічних потенціалів інших країн. Усе вище сказане визначає значимість та актуальність досліджуваної проблеми.

Успіх інноваційного процесу багато в чому залежить від того, у якому ступені його безпосередні учасники зацікавлені у швидкому й економічно ефективному впровадженні результатів НДДКР у виробництво. Вирішального значення набуває трудова мотивація працівників і стимулювання їхньої інноваційної праці з боку керівництва підприємством.

Підхід сучасних підприємств харчової галузі до стимулювання інноваційної праці визначається двома головними моментами – прагненням максимально активізувати творчу особистість і направити цю активність на досягнення конкретного економічного результату [1].

При вирішенні цієї задачі важливо виділити кілька загальних найбільш істотних моментів: використання великого числа матеріальних і нематеріальних стимулів, широке застосування організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на потреби вищого порядку та додання стимулюванню праці в інноваційному процесі постійного характеру, а не одиничної акції чи тимчасової кампанії.

Серед основних методів стимулювання інноваційної діяльності працівників можна виділити такі: організаційні й адміністративно-примусові методи та методи економічного й морального стимулювання. Принципово важливо використовувати всі групи методів стимулювання інноваційної діяльності працівників.

Поняття мотивації та стимулювання не є тотожними. Мотивацію слід розглядати як довготривалий вплив на робітників з метою змінення заданих параметрів системи ціннісної орієнтації, тобто мотивація визначає ціль досягнення кінцевого результату. Стимулювання ж визначає тактику вирішення проблеми, тобто є методом досягнення мети підприємства [2].

Найважливіший засіб активізувати інноваційну діяльність працівників – заохотити й дати можливість її реалізувати. В умовах стабільного функціонування економіки об'єктивно підвищується роль економічної зацікавленості у результатах своєї праці. Методи економічного стимулювання інноваційної діяльності працівників складні в розробці, але зустрічають менший опір при їх застосуванні. У їх основі завжди знаходиться прагнення керівників підприємства використати зацікавленість працюючих у підвищенні свого матеріального добробуту для стимулювання виконання необхідних задач.

До заходів, що безпосередньо стимулюють інноваційну діяльність працівників, можна віднести врегулювання підвищення заробітної плати, виплати премій, отримання диплома або подяки, моральні стимули й інше.

Економічне стимулювання робітників на здійснення інноваційної творчості повинно відбуватися саме через заробітну плату, в тому числі через її змінну частину – преміювання.

Основними формами економічного стимулювання інноваційної діяльності є: премії за підвищення індивідуальної продуктивності праці, професійні якості, ініціативність виконавця; премії за підвищення якості

продукції і технології виробництва; премії за участь у розробці, впровадженні й освоєнні нової техніки, виконанні організаційно-технічних заходів, застосуванні передових заходів та методів праці; виплата винагород авторам раціоналізаторських пропозицій й винаходів; спрямування у творчі відрядження, на навчання за рахунок підприємства та ін. [3].

Слід зазначити, що саме по собі застосування діючих на підприємстві виплат винагород не може істотно стимулювати працівників. Тому необхідно налагодити механізм виконання законодавчих норм, зобов'язань і договорів. Стимулювання інноваційної діяльності працівників здатно кардинально поліпшити інноваційний клімат підприємства та сприяє його подальшому розвитку.

На підприємстві харчової галузі «Аквафрост» прямим методом стимулювання інноваційної діяльності працівників є перед усім розмір заробітної плати. З метою прискорення роботи над інноваційними проектами адміністрація підприємства вважає за доцільне не обмежуватися стимулюванням лише наукових робітників і конструкторів, а поширюють стимулюючі заходи на всіх співробітників – щорічно складають і поширюють серед своїх робітників «План винагороди за пропозиції нових ідей», за яким передбачається виплата премій.

Підвищення заробітної плати на підприємстві «Аквафрост» залежить від багатьох чинників: відношення робітника до праці, його здібності, кваліфікації, посадового статусу, здібності до співпраці з колегами та ін. Навіть в межах одного статусу розміри щорічних надбавок повинні залежати від виявленої активності працівника, кількості поданих інноваційних ідей, які є значною стимул-реакцією для тих, що працюють.

На підприємстві «Аквафрост» набули поширення різні форми морального стимулювання. Використовуються різні методи визнання результатів творчості, ентузіазму, ініціативи. Це індивідуальні і колективні винагороди, надання почесних звань і титулів, знаків шани, публічне вручення грамот, сертифікатів, значків, проведення конкурсів і публікацій їх результатів, у газетах підприємства, бюлетенях.

Підприємству буде доцільним виплачувати винагороди навіть за винаходи, що безпосередньо промислово не використовуються. Це службові винаходи, на які видано патенти, що блокують реалізацію аналогічної продукції яким-небудь конкурентом, а також про перспективні винаходи. Фактично вони приносять чи можуть принести підприємству додатковий дохід і, отже, є корисними.

Конкретна система матеріального стимулювання інноваційної праці передбачає економічне обґрунтування преміальних виплат. Найважливішим показником ефективності дії системи матеріального заохочення є співвідношення реально отриманого ефекту від використання певного методу стимулювання й витрат на його проведення. Згідно цього показника ефективною стає система матеріального стимулювання, що дає змогу одержати додатковий ефект, який перевищує за розмірами преміальні виплати. Критерій ефективності можна подати у вигляді рівняння (1):

$$P_e \geq B_n, \quad (1)$$

де  $P_e$  – розмір економічного ефекту, одержаний унаслідок дії системи стимулювання;

$B_n$  – сума виплат персоналу підприємства згідно з системою матеріального стимулювання.

Різниця між цими двома показниками являє собою додатковий абсолютний прибуток підприємства, отриманий унаслідок дії системи матеріального стимулювання (рівняння (2)):

$$P_a = P_e - B_n \geq 0, \quad (2)$$

де  $P_a$  – додатковий абсолютний прибуток підприємства, отриманий унаслідок дії системи матеріального стимулювання.

У кожному конкретному випадку досягнення критерію ефективності системи матеріального стимулювання є результатом економічно обґрунтованого вибору показників, умов і нормативів преміювання [3].

У механізмі стимулювання науково-технічної творчості працівників повинні бути закладені, крім позитивних, і негативні стимули, зокрема фінансові. До форм негативного стимулювання належить право керівника звільнити або перекласти співробітника на нижчу посаду; змінити заробітну плату. Проте найефективнішими методами стимулювання фахівців з інновацій є сама мотивація, тобто стан, коли прагнення до творчої праці виходить від самого працівника за певних умов, які створює підприємство. Додаткове стимулювання інноваційної праці на підприємстві здатне істотно поліпшити інноваційний клімат підприємства, а також підвищити його конкурентоздатність на вітчизняному і міжнародному ринках.

#### **Література:**

1. Мазин А.Л. Экономика труда / А.Л. Мазин: 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575с.
2. Пономаренко А.П. Понятия мотивации и стимулирования, их отличительные особенности и взаимодействие / А.П. Пономаренко // Экономика промышленности. – 2009. – №5(48). – С.180–183.
3. Йохна М.А. Экономика і організація інноваційної діяльності: навч. посібник / М.А. Йохна, В.В. Стадник. – К.: Академія, 2005. – 400 с.

Науковий керівник: асистент **Марченко О.О.**, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».