

устаткування/М.І. Ларка, М.С. Мочалова // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 21 (994) - С. 65-72. Бібліогр.: 6 назв.

В статье исследованы финансовые отношения и движение финансовых результатов в процессе хозяйственной и торговой деятельности предприятий участников рынка грузоподъемных машин. Рассмотрены существующие методики расчета основных показателей финансового состояния промышленных предприятий. Разработан комплекс предложений по улучшению их финансово-экономических результатов на современном этапе развития рыночной экономики.

Ключевые слова: финансовый результат, бухгалтерская отчетность, уровень прибыльности, затраты, платежеспособность, рентабельность, собственный капитал.

In the article were presented financial relations and the motion of financial results between participants of cargolifting machines market in process of their trade and economic activity. There were reviewed existing methods of calculating main financial indexes for industry enterprises. For improvement of financial results of industry enterprises in modern conditions were developed complex of proposals.

Keywords: financial result, accounting control, level of profitability, expenses, solvency, profitability, property asset.

УДК 331.108

Н.Б. РЕШЕТНЯК, канд.экон.наук., НТУ «ХПИ», Харьков;
Н.Ю. ЗОЛОТАРЬ, студентка, НТУ «ХПИ», Харьков

ИНСТРУМЕНТЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА НА МИКРОУРОВНЕ

В роботі розглядаються інструменти та засоби підвищення мотивації персоналу, пропонується їх класифікація. Досліджується досвід зарубіжних компаній в розглянутій області, а також проблеми досягнення ефективного управління мотивацією в Україні.

Ключові слова: соціальна політика, мотивація праці, система мотивації, матеріальні стимули, моральні стимули.

Введение. Мотивация к качественному труду является одним из главных вопросов рынка труда на микроуровне. Знание механизма мотивации позволяет эффективно управлять предприятием в различных ситуациях.

Постановка проблемы. Необходимость постоянно совершенствовать систему мотивации в условиях изменения структуры экономики и мотивов трудовой деятельности населения.

Методология. Разработка системы мотивации работников строится на уже существующих и признанных системах управления. Современные теории рассматривают целый ряд специальных направлений, от которых зависит результативность деятельности персонала, в том числе усиление социальной составляющей мотивации.

Зарубежный и отечественный опыт проведения социальной политики в организациях позволяет составить примерный укрупненный перечень выплат льгот и услуг социального характера, предоставляемых в различных формах.

Эти льготы и услуги можно классифицировать по различным критериям. Среди них можно выделить:

- возраст работников («золотые парашюты») – выплата нескольких должностных окладов при выходе работника на пенсию, корпоративная пенсия – дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия, единовременное вознаграждение пенсионерам со стороны фирмы, повышение гибкости графика работы, повышение технической оснащенности и комфортности рабочего места);

- социальный статус работников (предоставление льготных кредитов, туристическое страхование, страхование имущества работников, дополнительные компенсационные выплаты, дотации на питание в столовых организации, оплата проезда к месту работы, предоставление билетов на посещение различных культурных мероприятий);

- образование работников (оплата обучения работников на различных курсах или в учебных заведениях, оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением, обеспечение бесплатной подписки на периодические издания);

- срок работы работников (выплаты на приобретение акций предприятия, расходы на медицинское страхование, денежные вознаграждения и компенсации, предоставляемые в связи с личными торжествами, круглыми датами или смертью родственников, экстренными случаями – кражами, пожарами и прочими, прогрессивные выплаты за выслугу лет, приобретение продукции, производимой организацией, по ценам ниже отпускной или бесплатно);

- семейное положение (оплачиваемое временное освобождение от работы, предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях и их оплата, пользование домами отдыха, детскими оздоровительными лагерями по льготным путевкам, оплачиваемое рабочее время при сокращенном предпраздничном дне);

- ценность работника для организации (предоставление в пользование служебного автомобиля, оплата автопаркинга, вознаграждения, связанные с

изменением рабочего места, предоставление бесплатного доступа к интернету, предоставление дополнительных отпусков, оплата коммунальных услуг, оплата счетов мобильной связи при подключении к корпоративному тарифу, введение сокращенной рабочей недели или дня) [1].

Для устранения физического и морального дискомфорта работников целесообразно ежемесячно инвестировать небольшие суммы денег в обеспечение возможностей отдыха. Например, одна из последних новинок – это оборудование в компаниях специальных комнат для отдыха сотрудников. Западные фирмы начали понимать: если не давать людям отдыхать, то они не смогут и продуктивно работать. Если позволить сотруднику почувствовать себя как дома, то, скорее всего, он и за работу возьмется прилежней.

Частью социальной политики организации являются общефирменные мероприятия – праздники, например посвященные выпуску новой модели продукции, дни предприятия, экскурсионные поездки, оплачиваемые централизованные обеды, вечеринки. Преимущества подобных мероприятий заключаются в обеспечении хорошего отдыха сотрудников компании, устранении накопившейся у сотрудников усталости. Кроме полезного для компании и приятного для работников отдыха, именно в разнообразных корпоративных праздниках, как и в прочих корпоративных мероприятиях, возможно сплочение работников организации, развитие командного духа, формирование позитивной корпоративной культуры.

Нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя, особенно актуальны для организаций с ограниченными материальными ресурсами стимулирования, например государственных. К нематериальным стимулам можно отнести вознаграждения-признательности.

Обобщение опыта практической деятельности украинских предприятий и организаций в рассматриваемой области показали значимость нематериальных инструментов стимулирования для сотрудников компаний и подтвердили ошибочность мнений об абсолютном значении материальных факторов в формировании лояльности персонала.

Изучение зарубежного опыта свидетельствует, что понимание и использование способов и методов нематериального стимулирования труда в высокоразвитых западных странах является обязательной предпосылкой успешного осуществления дальнейших реформ в Украине. Так, среди основных направлений деятельности, способствующих повышению трудовой мотивации в США, можно выделить, в первую очередь, программы, ориентированные на вовлечение работников в управление предприятием; упор на способствование профессиональному развитию персонала; реконструирование самого процесса

труда (расширение набора обязанностей, ротация кадров и т.п.); применение методов морального и материального стимулирования и др.

Одной из основных особенностей мотивации персонала в западноевропейских странах, в том числе Великобритании, является более широкое, чем в США, распространение партнерских отношений между предпринимателями и рабочими. Это проявляется в еще более активном (по сравнению с американскими компаниями) участии персонала в собственности, прибылях и принятии решений, что обусловлено спецификой характера собственности. В настоящее время в Великобритании существует две модификации системы оплаты труда, зависящие от прибыли: денежная и акционерная, предполагающая частичную оплату в виде акций. Участие в прибылях в форме распределения акций положительно сказывается как на компании, так и на ее служащих, улучшает их отношение к работе, создает благоприятную атмосферу в фирме, стимулирует более эффективную работу. Вследствие применения системы участия можно ожидать значительного повышения производительности труда. Также существуют так называемые системы «управления по результатам», при которых руководство совместно с подчиненными определяет результаты, которые они намерены достичь. Кроме того, в Австрии, Дании, Голландии, Люксембурге, Швеции принято соответствующее законодательство об обязательном участии рабочих в Советах директоров компаний с правом голоса [2].

На скандинавском рынке труда действует своя система мотивации рабочих, акцентированная не на материальных, а на моральных принципах. Наряду с признанием господства частной собственности и рыночного регулирования в производственной сфере, в основу "шведской модели" положены принципы высокой социальной защищенности населения, полной занятости и выравнивания доходов. Там ценят и учитывают в первую очередь мнение работников самых низших ступеней. Начальство не просто выслушивает и часто следует их предложениям, а вообще оставляет за работниками полное право самостоятельно выбирать технологию выполнения тех или иных задач. Задачи перед сотрудниками низших структур организации ставят топ-менеджеры. Они разъясняют работникам, что и в каком количестве хотят видеть по итогам выполнения работы, а как лучше это сделать, думает сам работник. Такая структура на предприятии называется "люди, цель и процесс". Мотивация труда в таком случае прослеживается очень хорошо. Дело в том, что кроме достойной заработной платы работник в таком случае получает возможность импровизировать, а значит почувствовать свою значимость и полезность. Наличие социального пакета, предоставляемого работодателем наряду с заработной платой, тоже считается важным мотиватором труда.

В Швеции с большой заботой относятся ко времени и состоянию здоровья своих сотрудников. Сумма больничных выплат обычно составляет до 80 % от оплаты труда, а чтобы довести до сведения начальства информацию о заболевании сотруднику достаточно сказать это в устной форме, никаких документов не требуется [3].

Западные исследователи пришли к выводу, что гармоничная комбинация из стимулирования труда и социальных гарантий представляет собой одну из самых оптимальных моделей, когда-либо известных в истории экономических теорий. Эта модель обеспечивает в равной степени как экономическое благосостояние, так и социальные гарантии.

Этой модели на микроуровне старается придерживаться финансово-промышленная группа «СКМ», объединяющая более 100 предприятий, работающих в горно-металлургической, энергетической, телекоммуникационной отраслях, в банковском, страховом, медиабизнесе, в розничной торговле, в сфере недвижимости и других отраслях экономики. Группа «СКМ» разрабатывает специальные проекты, которые позволяют мотивировать сотрудников не только уровнем заработной платы, а и благодаря повышению вовлеченности персонала. Предприятия берут на себя обязательства не только в сфере оплаты труда сотрудников, но и их безопасности, повышении квалификации, социального обеспечения семей (медицинское обслуживание, образование и т.д.). Менеджмент компании постоянно работает над формированием справедливого и конкурентоспособного пакета вознаграждений и мотивации сотрудников в рамках всей группы компаний. «СКМ» стремится привлекать высокопрофессиональных и талантливых специалистов, обеспечивать им достойные условия труда, развивать их навыки и вследствие этого, компания может рассчитывать на большую лояльность со стороны людей [4].

Результаты исследования. Для наиболее эффективного управления украинскими предприятиями представляется целесообразным использовать лучшие достижения менеджмента разных стран на основе их оптимального сочетания. В Украине главным мотивирующим фактором для выполнения работы сотрудниками всё ещё остаются, несмотря на все старания подстроиться под развитые страны, именно деньги. Достойное и своевременно выплачиваемое за выполненную работу денежное вознаграждение заставляет людей браться практически за любую, даже самую непростую работу.

К сожалению, в Украине, обладающей значительным в мире кадровым и интеллектуальным потенциалом, компании недостаточно используют инструменты, связанные с повышением мотивации сотрудников, делая основной акцент на «манипулировании зарплатой»: повышая или понижая ее в зависимости от успехов на рынке. Только крупные компании сегодня при

приеме на работу предлагают специалистам высокого уровня не только высокую зарплату, но и «обильный» социальный пакет, покрывающий часть важных издержек жизнедеятельности человека.

Выводы. Современное состояние теоретических разработок в сфере мотивации труда требует скорейшего и наиболее эффективного разрешения проблем практического мотивирования, которые имеют место в современной украинской экономике. К таким проблемам можно отнести: сведение мотивирования работников к голому материальному стимулированию, которое зачастую неэффективно ввиду превращения мотивационных побуждений работников в постоянную экономическую необходимость. Можно констатировать существенный разрыв между теорией мотивации, признанием необходимости введения более современных мотивационных схем и их практической реализацией. Усиление социальной мотивации микрорынков труда является общемировой тенденцией, которая работает на повышение эффективности производства. И, очевидно, что украинские компании не могут ее игнорировать.

Список литературы: 1. *Снопенко Г.Г., Снопенко М.Г.* Концепция «этики индивидуального и коллективного труда» и ее использование в практике отечественных предприятий // Материалы IV Международная научно-практическая конференция "Проблемы и пути совершенствования экономического механизма предпринимательской деятельности" (29–30 марта 2012 г.) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.confcontact.com/2012_03_30/3_snopenko.php. 2. Системы мотивации персонала в западноевропейских странах [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://7nauk.ru/upravlenie-personalom/motivacij-personala/opitmotivacii/>. 3. *Козаченко А.* Шведская система мотивации труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.motiviruem.com/shvedskaya-sistema-motivacii-truda.php>. 4. Материалы официального сайта группы СКМ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.scm.com.ua/>.

Надійшла до редакції 08.02.2013

УДК 331.108

Инструменты социализации рынка труда на микроуровне /Н.Б. Решетняк, Н.Ю. Золотарь// Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 21 (994) - С. 72-77. Бібліогр.: 4 назв.

В работе рассматриваются инструменты и средства повышения мотивации персонала, предлагается их классификация. Исследуется опыт зарубежных компаний в рассматриваемой области, а также проблемы достижения эффективного управления мотивацией в Украине.

Ключевые слова: социальная политика, мотивация труда, система мотивации, материальные стимулы, моральные стимулы.

The paper considers the tools and means of improving staff motivation, offered their classification. Study the experience of foreign companies in this field, as well as the problems of achieving effective management motivation in Ukraine.

Keywords: social policy, labor motivation, motivation system, material incentives, moral incentives.