ты; фонда дополнительной заработной платы; других поощрительных и компенсационных выплат.

Определённый интерес, с нашей точки зрения, представляет произведённый сравнительный анализ данных, отражающий элементы оплаты труда, их взаимосвязь с объёмом валового национального продукта (ВВП). Данный анализ позволяет не только выяснить фактическое положение в оплате труда в данной стране, но и те, негативные и положительные тенденции, которые могут быть использованы для решения поставленных задач.

Решение указанных задач, в условиях кризисной ситуации, приобрело особое значение, поскольку системы оплаты труда, в сочетании с вопросами ценообразования, определяют жизненный уровень населения страны. Другая сторона данной задачи – рациональная система нормирования труда в зависимости от условий труда, сложности выполняемых работ, культуры труда и других факторов, влияющих, в конечном счёте, на результаты оплаты труда.

Проведённый анализ позволил нам определить некоторые тенденции в следующих направлениях: изменение уровня ВВП, на основании изменение количества рабочих дней, фонда оплаты труда и уровня средней заработной платы в Украине по сравнению с другими странами.

Данные проведённого нами анализа позволили сделать следующие выводы:

Средняя заработная плата в Украине в 7 раз меньше чем в США и в 5 раз меньше чем в Турции, один час работы в нашей стране стоит в 6 раз дешевле, чем в США и в 4 раза дешевле, чем в Турции. Если исходить из минимального количества дней отпуска в различных странах, мы можем сделать вывод, что, уменьшение количества нерабочих дней в Украине, увеличит фонд заработной платы на 186 млн. дол. США в день. Кроме того, с увеличением рабочих дней, возникает возможность увеличить объём ВВП, каждый день на 13,6 дол. США. А если исходить из того, что экономически активное население Украины составляет 20,7 млн чел., то рост ВВП составит 281млн. дол. США за один день или за год прирост ВВП составит 56 млрд дол. США.

Всё изложенное выше позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования действующей системы оплаты труда на базе нормирования и стимулирования труда, как материального, так и морального.

ВІХЛЯЄВА Н.В.

ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА БЕЗ ЙОГО ЗУПИНКИ

В сучасних економічних умовах, що характеризуються невисокою конкурентоспроможністю промислових підприємств, переважними для них є стратегії реструктуризації виробництва без його зупинки. Це дозволяє підприємствам, не йдучи з ринку, модифікувати продукцію, що випускається, з

урахуванням ринкових потреб по її об'ємах і якості. Повернення на ринок після вимушеного відходу вимагає додаткових фінансових ресурсів для подолання вхідних бар'єрів, пов'язаних з маркетинговими дослідженнями, рекламою, просуванням продукції і іншими витратами нового учасника ринку.

Проблеми реалізації на практиці таких проектів полягають в тому, що:

- по-перше, вони відрізняються невисокою рентабельністю, значною капіталоємністю і розтягнутими термінами повернення вкладених коштів;

- по-друге, ускладнюється управління такими проектами через необхідність урахування специфіки взаємозв'язків фінансових потоків діючого та проектованого виробництв, а також структури капіталу проекту, яка має істотний вплив на вартість компанії, що здійснює реструктуризацію виробництва.

Метою дослідження є аналіз існуючих підходів до підвищення ефективності управління проектами реструктуризації.

Для досягнення мети поставлені наступні задачі:

1) уточнення форми і структури критерію ефективності інвестиційного проекту реструктуризації виробничої системи підприємства, в процесі реалізації якого продовжує здійснюватися виробничий процес;

2) дослідження підходів до підвищення ефективності інвестиційного проекту реструктуризації виробничої системи на основі обліку взаємозв'язків фінансових потоків базового і виробництва, що проектується.

Реструктуризація виробничої системи припускає послідовну зміну структури, номенклатури і елементного складу основного технологічного устаткування, а також обслуговуючих основне виробництво підсистем, що забезпечує оновлення виробничої програми підприємства.

Відповідно виникає необхідність технічного переозброєння виробничо-технологічної бази промислових підприємств і переходу її на випуск виробів нових зразків, що мають попит як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, що у свою чергу, передбачає зростання інвестицій в основний капітал підприємств.

На основі вищевикладеного, вважаю, що нова структура виробничої системи повинна враховувати обмеження по об'ємах і асортименту продукції, що випускається, виявленим в результаті аналізу ринку, а також параметри ринку, включаючи ціни на продукцію, об'єм ринку, ціни на ресурси, рівень інфляції, процентні ставки банків і ін. Ці обмеження визначають необхідний об'єм вкладень в основний і оборотний капітали підприємств, що пов'язані з реалізацією інвестиційних проектів.

Подальші дослідження будуть пов'язані з питанням підвищення ефективності інвестиційних проектів, що здійснюється шляхом динамічної оптимізації фінансових потоків по окремих кроках його реалізації.

Список літератури: 1. *Бланк И.А.* Основы инвестиционного менеджмента. Т. 2. М.: Омега-Л, Ника-Центр, 2008. **2.** *Теоретико-методические* аспекты оценки потребности предприятия в инвестиционных ресурсах ("Экономический анализ: теория и практика", 2007, N 10). **3.** Экономика маши-

ностроительного производства: Учебн. Для. Машиностр. спец. ВУЗов./ *И.М. Бабук, Э.И. Горнаков, Б.И. Гусаков, А.М. Панин; под общ. ред. И.М. Бабука*. Мн. Выш. Шк. 2008. - 352 с.

УДК 65.014.1:331.101.3

ВОІНОВА М.В., СЕМЕНЧЕНКО Г.В., канд. екон. наук.

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Поняття мотивації тісно пов'язано з проблемою керування персоналом. Нові економічні відношення, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки підбір, навчання і влаштування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації.

Мотивація в загальному розумінні — це сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій; залежно від поведінки людини — це процес свідомого вибору того або іншого типу дій, обумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (відповідно стимулів і мотивів); у управлінні — це функція управління, що складається в формуванні у працівників стимулів до праці (спонукати їх до роботи з повною віддачею), а також у довгостроковому впливі на працівника в цілях зміни по заданих параметрах структури його цінностної орієнтації й інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра й розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Спроби знайти способи підвищення продуктивності роботи людей на основі їхньої мотивації вживались з древніх часів. Ще близько 2 тис. років до н.е. цар Вавилона Хаммурапи законодавчо встановив для деяких підданих рівень заробітної плати. А можливість стимулювання за допомогою заробітної плати працівників через тисячу років довів керувавший там же Навуходоносор II. За 400 років до н.е. перський цар Кир висував ідеї про необхідність дослідження причин мотивації людей. Також питаннями вивчення мотивації займались такі вчені як: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клеланд, В. Врум та інші. Значний вклад у розвиток теорії мотивації внесли українські вчені М. Вольський, Г. Цехановецький та багато інших вчених.[1]

Проблема мотивації персоналу досить широко розглядається сьогодні в науковій і публіцистичній літературі. Однак, спроби пристосувати класичної теорії мотивації до сучасності багато в чому є не систематизовані, що ускладнює практичне використання технологій і методів мотивації. Складність практичної організації системи мотивації персоналу визначається так само слабкою вивченістю особливостей мотивації працівників, зайнятих в окремих галузях економіки і видах виробництва. Певну допомогу у вивченні структури мотивів і стимулів персоналу керівникам можуть надати