

персоналом, и службу экономической безопасности, но важно не переборщить и не опускаться до угроз;

- работа по правилам — в этом варианте контролируется каждый шаг сотрудника на предмет выполнения им всех правил трудового распорядка, должностных инструкций и так далее.

В заключение хотелось бы отметить — при «плохом» расставании важно не допустить разрастания конфликта, порой пойти на компромисс и, возможно, договориться о финансовой выплате — этим самым вы сэкономите себе не только нервы и другие ресурсы, потраченные на «уход» такого сотрудника.

*ГУЦАН А.Н.*, асс., НТУ «ХПИ», Харьков

## **ИСТОРИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ НАУЧНЫХ ВЗГЛЯДОВ НА МОТИВАЦИЮ**

На сегодняшний момент мотивация персонала является одним из ключевых элементов успешного развития современного предприятия. Мотивация – одно из древнейших понятий экономической науки. Изучение исторических вех развития является чрезвычайно важным для комплексного понимания мотивационного процесса и динамики его развития.

Ещё Аристотель, около 330 до н. э., определял мотивацию человека, как совокупность 12 мотивов-целей в жизни, которые движут деятельность человека. Ими являлись: удовольствие, уверенность, величие и накопление, честь и амбиции, искренность, беседа, терпение, правота и уверенность, социальный контакт. Аристотель связал мотивацию любых действий с удовлетворением, в большей мере, вторичных потребностей человека, нежели первичных (согласно классификации А. Маслоу).

Декарт так же утверждал, что на человека влияют определённые мотивы, которых он выделил всего шесть. Это: любовь и любопытство, радость и грусть, ненависть и желание. В отличие от Аристотеля он полностью

направил мотив на внутренние, субъективные чувства человека, при этом он полностью отказался от внешнего воздействия на мотивацию человека.

Изучению мотивация так же подверглась со стороны А. Смита, который во главу угла для человека поставил единственный интерес и стимул – экономический, получение максимальной выгоды.

Серьёзное влияние на историческое развитие мотивации оказали и отечественные учёные. М. Вольский считал необходимым улучшать физические, моральное и интеллектуальное условия существования человека. Г. Туган-Барановский одним из первых в мире разработал четкую классификацию нужд, выделив пять их групп: 1) физиологические; 2) половые; 3) симптоматичные инстинкты и потребности; 4) альтруистичные; 5) нужды практического характера. Туган-барановский особое значения придавал психологическим чувствам, трудовым традициям, моральным и религиозным взглядам. Он одним из первых делал ударение на значимость духовности в развитии экономики.

Особо динамическому развитию мотивация подверглась в XX веке. С исторической точки зрения возможно мотивация прошла следующие этапы развития.

Первый этап связан с появлением «школы научного управления». В её основу было положено четыре принципа: 1) создание научной базы, научное исследование отдельного вида трудового действия; 2) отбор сотрудников на основании научных критериев, их качественное обучение; 3) сотрудничество администрации с сотрудниками; 4) равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

Второй этап в развитии мотивации связан с доктриной «человеческих отношений» (Е. Мейо). В рамках неё, участие рабочих в производстве является не только технико-экономическим процессом с целью получения заработка, а и сложным социально-психологическим явлением которое

подразумевает взаимодействие менеджмента и рабочих, а также наличие и удовлетворение так же наличие нематериальной заинтересованности.

Третий этап формирования мотивации можно датировать 60-70 гг. XX столетия. Представление о мотивации, ее природе, механизмы действия обогатилось тогда многими содержательными, процессуальными теориями мотивации трудовой деятельности.

Четвертый этап в развитии мотивации связан с переосмыслением роли и места человека в производстве. Концепция человеческих ресурсов базируется на понимании работника как главной движущей силы производства. Согласно этой концепции основой работы с кадрами при современных условиях должны быть не просто мотивация к высокопроизводительной работе, а развитие трудового потенциала организации, повышение комплексной мотивации трудовой деятельности.

Самое значительное распространение на современном этапе развития мотивации получили такие концепции: 1) «обогащение содержания труда», 2) «гуманизации труда», 3) «качества трудового жизни», 4) «участия трудящихся».

*ЗАМУЛА О.В.*, аспірант, м. Харків, НТУ «ХП»

## **РОЛЬ І ПРОЦЕДУРА БЮДЖЕТУВАННЯ В ПРОЦЕСІ СТВОРЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.**

Прискорена зміна зовнішнього середовища й умов функціонування промислових підприємств, впровадження інноваційних технологій в трансформаційні й трансакційні процеси вимагає постійного вдосконалення системи управління витратами на пошук інформації, визначення її достовірності, повноти і придатності, а також ефективного використання в господарській діяльності. Формування оптимального й стратегічно виваженого управлінського впливу в цьому напрямку передбачає такий алгоритм дій:

1. Діагностика теперішнього стану промислового підприємства, особливо в частині інформаційно-комунікаційних процесів;

2. Планування рівня споживання інформації із зовнішнього середовища з проходженням процедури контролю її кількісних та якісних характеристик;

3. Прогнозування обсягів внутрішніх комунікацій з урахуванням впровадження сучасних засобів і методів обробки, зберігання та розповсюдження даних;

4. Забезпечення належного рівня кваліфікації персоналу щодо відповідності їх підготовки світовим стандартам, наявності всіх необхідних знань і навичок роботи з інформацією;

5. Визначенням центрів відповідальності в управлінні відповідними витратами на всіх стадіях відтворювального процесу;

6. Ведення належного обліку витрат за допомогою прикладного програмного забезпечення та наявної внутрішньої локальної мережі, тобто менеджера інформаційних ресурсів;

7. Забезпечення оперативного реагування на швидкі зміни ринкової кон'юнктури в межах існуючої процедури бюджетування.

Останній етап потребує глибшого аналізу, адже використання бюджетування як підсистеми управлінського обліку на промислових підприємствах ще не дуже поширене через низку перешкод.

Серед переваг цього напрямку в системі впливу на ефективність споживання саме інформаційних ресурсів слід відзначити комплексність процесів планування, обліку, контролю та аналізу їх використання з визначенням конкретних осіб чи підрозділів, що несуть відповідальність перед керівництвом у межах посадових інструкцій та чинного трудового законодавства за непрофесійні дії чи бездіяльність на всіх стадіях інформаційного процесу.

Також бюджетування стимулює до збільшення дохідної частини бюджету, зростання обсягів продажів промислових виробів з подальшим

покращенням фінансового стану господарюючого суб'єкта через ефективну взаємодію всіх його підрозділів. Водночас до центрів відповідальності можна застосовувати мотиваційні заходи, що будуть базуватися на їх досягненнях у сфері організації інформаційних процесів.

Підсистема бюджетного планування складається із організаційного, обліково-аналітичного та технічного взаємопов'язаних елементів. Інакше кажучи, кожний господарюючий суб'єкт має свою облікову політику і методику аналізу різного роду інформації в межах сформованої організаційної структури і системи відповідальності.

Щодо технічного забезпечення, то на сьогодні ринок програмних продуктів та техніки пропонує значну кількість пропозицій, покликаних сформувати систему відповідальності в управлінні витратами, зокрема інформаційними, об'єднаних під однією назвою – ERP-системи. Але їх застосуванню вітчизняними підприємствами перешкоджають неготовність керівництва до змін, некомпетентність виконавчого персоналу, значна вартість впровадження і використання таких систем, зосередженість на виконанні оперативних планів, а не стратегічних. Тому для застосування менеджера інформаційних ресурсів на промислових підприємствах спочатку треба змінити філософію бізнесу через бюджетування бізнес-процесів.

*ИГНАТЬЕВА Ю.И.*, студентка, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

### **ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД – УЧЕТ ИНТЕРЕСОВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ**

Функциональный подход (функционально-стоимостной анализ) (Лоуренс Д. Майлс, Влчек Р., Моисеева Н.К., Анискин Ю.П., Кибанов А.Я.). В основе данной методологии лежит подход анализа стоимости, исследование отношения результата (дохода, прибыли) к затратам. Данная методология базируется на функциональном подходе. Из характеристики функционального подхода вытекает, что данный подход является

методологическим инструментом обновления объекта управления путем либо его совершенствования, либо новой разработки. Цель функционально-стоимостного анализа состоит в достижении оптимальной степени полезности (функциональности) изделий (процесса) при низких затратах, в частности отношение достигнутой пользы к затратам, необходимым для достижения этой пользы. Методология функционально-стоимостного анализа может быть использована в качестве целенаправленного процесса управления инновационной активностью организации. Главной сложностью проведения данного анализа является наличие активного творческого мышления, независимости суждений и высокой квалификации специалистов, использующих данную методологию.

Функциональный подход позволяет проводить экономический анализ конструкций и технологии изготовления приборов и оборудования с точки зрения интересов потребителя. Потребителя, в свою очередь, интересуют не предметы и изделия как таковые, а выполняемые ими функции. С помощью функционального подхода можно более систематизировано и логично оценить, связи в таких системных процессах, как повышение эффективности производства, внедрение новой техники и технологии, специализация и кооперирование предприятий, техническое перевооружение производства и др.

Центральное понятие ФСА - понятие функций: внешнее проявление свойств объекта в рассматриваемой системе отношений, т.е. в определенной, конкретной предполагаемой или сложившейся обстановке. Как известно, совокупность полезных свойств изделия. определяет его потребительскую стоимость. Только на эти полезные свойства обращается внимание потребителя. Отсюда и связь функционально-стоимостного анализа с потребительской стоимостью. Потребительская стоимость может определяться одним или несколькими свойствами. Например, главное потребительское свойство точечной сварки - жесткое соединение. Сложное современное

оборудование, радиоэлектронная аппаратура (РЭА) могут иметь десятки и сотни разнообразных потребительских свойств. Кроме непосредственно интересующих потребителя рабочих свойств каждое изделие имеет эстетические (форма, окраска), физиологические (шумность, температура, запах, вибрация и т. д.) и прочие объективные свойства. К прочим обычно относятся свойства изделий, не требующиеся конкретному потребителю в рассматриваемых условиях. В соответствии с разделением потребительских свойств изделий на рабочие, эстетические, физиологические и прочие выделяются главные и второстепенные функции рассматриваемых объектов. Среди второстепенных функций, связанных с эстетическими, физиологическими и прочими свойствами изделий, и сосредоточена основная часть излишних затрат, которые требуется выявить и устранить. Однако среди прочих свойств можно найти такие, которые при определенных условиях позволяют удовлетворять соответствующие потребности без дополнительных затрат. Для сложных производственно-экономических систем экономически целесообразно вместо устранения излишних функций находить пути их рационального использования с помощью специализации производства. Этот вопрос требует для решения обоснованной экономической оценки. В ряде работ, посвященных ФСА, потребительная стоимость определяется более широко, с учетом условий функционирования систем. При этом выделяются такие факторы потребительной стоимости, как внешние условия функционирования, параметры назначения, функциональные и параметрические резервы, режим функционирования. Такой подход позволяет повысить уровень системности при проведении ФСА, обратить особое внимание на третью группу системных признаков объекта - признаки поведения, функционирования. Расширительное понимание потребительной стоимости позволяет в большей мере учесть при анализе воздействие внешней среды на рассматриваемую систему. Объективное исследование производственно-экономических систем

и сложных экономических процессов возможно лишь при глубоком анализе внешних условий функционирования.

**Список литературы:** 1. <http://festival.1september.ru/articles/502731/> 2. Р.А.Фатхутдинов. Система менеджмента: учебно-практическое пособие — М.: «Бизнес- школа «Интел-Синтез», 1997, с. 55 – 56 3. Белокоровин Э.А., Маслов Д.В. Малый бизнес: пути развития. – Архангельск: М'арт, 2003. – С. 110-118, 194. 4. <http://www.klerk.ru/> 5. <http://www.kapr.ru/> 6. Дойль П. Менеджмент. Стратегия и тактика. — С.-Петербург: изд. Питер, 1999.

***КОЛОВА С.А.***

## **МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ТАКТИЧНОЇ ТА СТРАТЕГІЧНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах ринкової економіки у підприємства виникає необхідність свідомого управління змінами на основі науково обґрунтованої процедури: передбачення, регулювання, пристосування до умов, що змінюються. Перед підприємством встає актуальна задача не тільки визначати свою конкурентоспроможність в даний час і своєчасно реагувати на зміни, але і визначати свою майбутню конкурентоспроможність. У зв'язку з цим слід розрізняти тактичну конкурентоспроможність підприємства і стратегічну конкурентоспроможність.

Тактична конкурентоспроможність підприємства – здатність підприємства витримувати конкуренцію на ринку в даний період часу. Її оцінка може проводитися методом, запропонованим Р.А. Фатхутдиновим. При оцінці повинні бути враховані конкурентоспроможність кожного виду товару чи послуги на певному ринку в загальному об'ємі продажів підприємства; значущість даного ринку, на якому продається даний вид товару чи послуги. тому конкуренція між підприємствами на ринку відбувається на рівні товарів чи послуг підприємства, задовольняючих одну і ту ж потребу споживача.