

результатах праці, знижувала соціальну і творчу активність. Соціальне стимулювання трудової діяльності здійснювалося без урахування результатів індивідуальної праці. Наприклад, підприємство має чудову соціально-люботову базу (дошкільні, лікувальні заклади, профілакторії і бази відпочинку і т.ін.). Ці соціальні блага, створені колективною працею, в першу чергу надавалися робітникам і тільки потім керівному персоналу, оскільки головною виробничою силою вважався робітник, а не керівний персонал, чії творчі ідеї він втілює в реальне життя.

Жодна з мотиваційних моделей не передбачала і не передбачає сьогодні блока моральних стимулів. Головним чином знаходять виявлення стимули матеріальні, соціально-матеріальні, натуральні та соціальної кар'єри. Такі форми заохочення, як подяки і грамоти, котрі широко застосовувалися раніше, сьогодні втратили своє стимулююче значення і сприймаються більшістю працівників як пережитки минулого. Основним методом мотивації залишається матеріально-грошове стимулювання.

Таким чином, наведені вище концептуальні підходи до мотивації трудової діяльності формують основні принципи роботи з кадрами в сучасних організаціях та на підприємствах. Цілеспрямоване їх застосування сприятиме досягненню високого мотиваційного ефекту, адаптації працівників до ринкового середовища, самореалізації кожної людини і, нарешті, до оздоровлення економічної ситуації в країні.

Отримано 10.07.2000

УДК 711.01

Ю.И.БАКАЛИН, д-р техн. наук

Харьковская государственная академия городского хозяйства

ИННОВАЦИОННЫЙ КЛИМАТ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Рассматриваются вопросы развития малого бизнеса в связи с созданием инновационного климата в коллективе, способствующего укреплению положения фирмы в определенном секторе и повышению конкурентоспособности продукции.

Современные крупные структуры строительной отрасли, переданные в арендные и акционерные общества разного вида и уровня, являются очень громоздкими. Они с большими трудностями реагируют на изменчивые условия рынка и "слабо" находят свои "ниши" для большого, часто мощного, но дорогостоящего научно-технического потенциала. Отсутствие гибкости и опыта реализовать себя в новой финансово-экономической сфере, раздутые штаты административно-управленческого аппарата и другие причины привели к краху флагма-

нов стройкомплексов Харьковского [1], Донецкого и других регионов страны.

Существует мнение, что эффективность нововведений в меньшей степени сказывается на темпах НТП, чем эффективность системы управления ими. Например, ОАО "ДСК №1" (г. Донецк) даже при наличии полного комплекта оборудования для выпуска новой продукции [2], инвесторов и заказчиков не смогло своевременно и надежно использовать свой инновационный и производственный потенциал, в первую очередь, из-за неповоротливости и безответственности управленческих структур.

Совсем иная ситуация складывается в малом бизнесе. На рынке строительных услуг наблюдается устойчивая тенденция к увеличению числа предпринимателей, которые занимаются строительством, ремонтом или реконструкцией малообъемных объектов (коттеджей, жилых домов, гаражей, садовых домиков и т.п.). Объемы такого строительства довольно значительные [3]. Здесь конкуренция и желание эффективно работать вынуждают фирмы планировать хозяйственную деятельность на ближайший и отдаленные периоды строго в соответствии с потребностями рынка и часто при существенных ограничениях в ресурсах. В таких условиях являются необходимыми новации самого различного вида (технические, технологические, экономические, организационные и др.). Они относятся к любым усовершенствованиям, которые обеспечивают экономию затрат, продвижение услуг и продукции на рынке или создают условия для этого. Инновационный процесс в условиях рынка охватывает цикл от возникновения идеи до ее практической реализации. Это особенно важно учитывать, так как сейчас постоянно растут требования потребителей, быстро сокращается жизненный цикл услуг и товаров, резко обостряется конкуренция.

Для своего выживания любая фирма должна непрерывно улучшать и преобразовывать продукцию, модернизировать производство и совершенствовать процесс управления. Источниками инноваций могут служить различные информационные потоки (научно-технического профиля журналы, сборники, монографии, газеты, ТВ и радио и т.д.), включая собственный опыт и информацию о конкурентах, особенностях рыночных секторов и т.п. Правильное использование инновационного потенциала (банка инновационных данных, опыта сотрудников фирмы и других источников) является гарантией от неудач в риск-менеджменте, выборе путей развития бизнеса, разработке стратегического поведения фирмы на рынке.

Для Харьковского региона в малом бизнесе характерны инновации "текущего порядка", или реактивные [4], которые предназначены

для выживания фирмы, т.е. как реакция на постоянные и новые воздействия конкурентов, чтобы удержаться в освоенном секторе рынка. К сожалению, при использовании инноваций наши фирмы часто берут только то, что лежит на поверхности, где находится очень много "ненужного".

С точки зрения трансформации в бизнесе и использования реактивных инноваций представляет интерес опыт работы фирмы "СОЛИД" (г.Харьков). Шесть лет назад эта фирма была создана как общество ограниченной ответственности и начинала свою деятельность с производства и реализации столярных изделий (двери, окна, балконные рамы и т.д.). Продукция фирмы пользовалась повышенным спросом, отличаясь высоким качеством при невысокой цене. Организационная структура фирмы выглядит оптимально. Она включает такие необходимые подразделения, как производство, маркетинг, финансы, сбыт, что позволяет оперативно учитывать текущие интересы рынка и быстро на них реагировать (в том числе инновационной политикой), а также эффективно управлять производством и координировать взаимосвязи между службами. Высокая динамика изменений в структуре управления способствовали развитию творческой инициативы в коллективе и созданию инновационного климата. Это было реализовано в организации выпуска продукции очень широкого ассортимента: от традиционной "столярки" до комплектов интерьеров общественных и гражданских строительных объектов. Сконцентрировав свои потенциальные возможности (финансовые, материальные, производственные, кадровые), коллектив фирмы инициировал такую творческую и деловую обстановку, что достаточно быстро подготовил и начал выпуск корпусной мебели из шпонированного ДСП и различных моделей популярной мебели (диваны, софы, комплекты и т.д.). Производственные успехи позволили поднять экономический уровень – фирма перешла на производство элитной мебели. Последующее комплектование коллектива высококвалифицированными работниками, вовлечение в круг творческих планов разрозненных частных предпринимателей и специалистов способствовало росту количества продукции и ее качества, укреплению позиций на рынке товаров и услуг в Харьковском регионе. Усовершенствования в организационном и производственном плане позволили фирме занять высокое место среди аналогичных предприятий по выпуску элитной мебели. Большинство из выполненных действий и внедрений относятся к реакции фирмы на спрос и конъюнктуру рынка и являются реактивными инновациями организационного, технологического, технического и коммерческого плана. Заслугой управленческих структур в рассматриваемом примере явля-

ется создание инициативного инновационного климата при оптимальном количестве работников фирмы.

Приведенный выше положительный опыт позволяет утверждать, что:

- крупные строительные предприятия с большим трудом адаптируются к современным рыночным условиям, проявляя инерционность в своей реакции на воздействие рыночных требований, не успевая своевременно реализовать имеющийся научно-технический и производственный потенциал. Более гибкие организационные структуры в малом и среднем бизнесе лучше приспособляются к современным рыночным условиям. Здесь особую роль играет использование нововведений, их генерация в коллективе, чему благотворно способствует создание инновационного микроклимата;
- для создания инновационного климата желательно выделять наиболее инициативных работников с творческими способностями, объединять их в проектную группу на постоянной или временной основе (в зависимости от характера и объема проекта). Члены такой группы должны быть достаточно авторитетными в своей работе, отличаться творческим опытом, изобретательством и новаторством;
- целесообразно, по возможности, организовать фонд финансовой и материальной поддержки инновационным предложениям в виде отчислений от прибылей, инвестиций и кредитов, создавать для новаторов удобные и благоприятные условия работы;
- мотивация работы проектной группы должна предусматривать справедливую оплату труда, но достаточно жестко связанную с результатами разработки и внедрения новшеств;
- со стороны руководства фирмы важно проявлять особое внимание к работе проектной группы и при наличии хорошей результативности содействовать продвижению отличившихся сотрудников в административном плане, присвоению им более высоких разрядов, званий и т.п.

1. Зеленский Б.К. Градостроительство в условиях реформирования стройкомплекса // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.20. – К.: Техника, 1999. – С.3-7.

2. Бакалин Ю.И. Новые технологические решения облицовки ограждающих и других конструкций // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.20. – К.: Техника, 1999. – С.80-83.

3. Абрамов Л.И. Особенности планирования производства при разработке бизнес-плана строительства малообъемных объектов // Промышленное и гражданское строительство. – 1997. – №11. – С.33-37.

УДК 657.244.12

Т.В.СЕМКО, канд. екон. наук, С.В.ДИДЕНКО, О.П.ЗУБАХА
Полтавський державний технічний університет ім.Юрія Кодратюка

ЗАСТОСУВАННЯ ВЕКСЕЛІВ У РОЗРАХУНКАХ З ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ УКРАЇНИ

Процес реформування економіки України супроводжується зменшенням в обороті готівки. Показано, що цінним папером, який дозволяє розв'язати певні господарсько-фінансові проблеми нашого суспільства, є вексель.

Згідно із законом України “Про цінні папери і фондову біржу” від 18.06.91р. №1201-ХІІ “вексель – це цінний папір, який засвідчує безумовне грошове зобов'язання векселедавця сплатити після настання терміну певну суму грошей власникові векселя (векселетримачу)”. Перевагою векселя є сприяння розв'язанню проблеми нестачі оборотних коштів, а підтвердженням його універсальності – розширення сфер використання. На сьогодні векселями можна розраховуватися навіть з Пенсійним фондом. Розглянемо більш докладно цю дещо нову сферу вексельного обігу.

Нормативно-правовою базою використання векселів у розрахунках з Пенсійним фондом є “Порядок погашення заборгованості підприємств, установ, організацій зі зборів на обов'язкове державне пенсійне страхування шляхом оформлення її векселями та внесення авансових платежів”, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11.08.98р. №1251 (далі – Порядок). Процедура оформлення векселями заборгованості підприємств перед Пенсійним фондом України затверджена Інструкцією Пенсійного фонду України 01.12.98р. №154 від (далі – Інструкція). Отже, векселями можна оформити заборгованість платників чи авансові платежі.

Ця нова сфера застосування векселя вимагає відповідних суб'єктів вексельного обігу, що пояснюється “товарним” характером розрахунку. Крім підприємства-боржника (юридичної особи, що має заборгованість зі зборів на обов'язкове державне пенсійне страхування) та органу Пенсійного фонду, в якому боржник (платник) знаходиться на обліку, з'являється установа банку, яка за дорученням органу Пенсійного фонду виконує операції, пов'язані зі сплатою векселя (уповноважений банк), та спеціалізоване державне підприємство Пен-