

впливу факторів, які характеризують галузь, на діяльність підприємства, а також прогнозування їх впливу у майбутньому;

- обґрунтування можливостей оцінки впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на діяльність підприємства;

- розробка інструментарію визначення результативних напрямів розвитку промислових підприємств;

- сформувати системний набір цільових стратегічних орієнтирів підприємства як інструмент стратегічного планування.

В роботі визначено теоретичні засади системного підходу щодо формування цільових стратегічних орієнтирів підприємства як інструменту стратегічного планування та сформовано системний набір цільових стратегічних орієнтирів підприємства як інструменту стратегічного планування.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Пархоменко Я.В.

Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент

Розробка мотиваційного механізму управління персоналом вимагає вирішення ряду завдань:

- необхідність виявлення факторів, що визначають структуру мотиваційного механізму;

- конкретизація їх сутності в умовах певного соціального середовища, вплив на мотивацію факторів внутрішнього і зовнішнього середовища;

- визначення можливості їх самовільної або навмисної зміни відповідно до умов розвитку виробничої системи;

- вибір відповідних методів впливу на мотивацію, їх розумне поєднання;

- вибір відповідного комплексу інструментів впливу на трудову поведінку персоналу;

- вироблення важливих функцій даного комплексу; виявлення мотиваційних ресурсів в управлінні (організації праці, принцип соціального партнерства, можливості соціальної політики підприємства);

- оцінка ефективності мотивації.

Основний вплив на фактори мотивації надає персонал фірми, тому що саме персонал є об'єктом дослідження мотивації праці. Струк-

тура персоналу та його потенціал за рівнем освіти, віковим критерієм, статтю та іншими демографічними ознаками багато в чому характеризує, по-перше, потреби працівників і, відповідно, мотиви, які спонукають їх до праці, а по-друге, політику керівництва щодо задоволення цих потреб поряд з досягненням цілей і завдань фірми.

Продуктивність праці працівників може істотно впливати на задоволеність або незадоволеність співробітників умовами своєї праці, графіком роботи, формою оплати праці.

Вартість робочої сили - це основний фактор економічного стимулювання, тобто заробітна плата це те, що працівник постійно отримує за свою працю.

Від організації управління залежить можливість досягти ефективної мотивації і високої продуктивності праці, тому що керівництво має всі необхідні елементи: владу, фінансові засоби і наявність доброї волі.

Важливе значення має рівень менеджменту, кваліфікація, здібності та інтереси вищого керівництва. Керівники повинні бути лідерами фірми і прагнути вивести її на першу роль на займаному нею сегменті ринку. Також важлива і внутріфірмова (організаційна) культура, що виражається в певних традиціях і поведінці співробітників і керівництва по відношенню один до одного.

Управління мотивацією праці має ґрунтуватися на принципах системного підходу і аналізу, що означає охоплення всього кадрового складу підприємства, ув'язку конкретних рішень в межах підсистеми з урахуванням впливу їх на всю систему в цілому, аналіз і прийняття рішень щодо персоналу з урахуванням факторів зовнішнього і внутрішнього середовища у всій повноті взаємозв'язків.

Для адміністративних методів характерний прямиий централізований вплив суб'єкта на об'єкт управління.

За допомогою економічних методів здійснюється матеріальна мотивація працівників. Економічні методи - це ціла система мотивів і стимулів, що спонукають всіх працівників плідно трудитися на загальне благо.

Соціальні методи пов'язані з соціальними відносинами. З моральних і психологічним впливом.

Духовно-моральні методи існують для задоволення у частині співробітників потреб вищого порядку, керівництво може визначити вищі цілі фірми (ідеали) і проводити політику їх досягнення духовно-моральними методами (пропаганда і ін.).

Якщо порівнювати методи мотивації і їх наслідки, то можна говорити про те, що, наприклад, пряма мотивація, на відміну від стимулювання і примусу, не просто експлуатує наявні у працівника потреби, а

створює, викликає, актуалізує потребу працівника виконати конкретну роботу з огляду на її суспільну значущість, важливість або зацікавленість у процесі праці.

Таким чином, існує безліч сучасних форм мотивації трудової діяльності. Мотивація праці персоналу не буде представляти проблему, якщо систематично займатися аналізом потреб і стимулів працівників, відстежувати всі зміни. В результаті зростання добробуту починає діяти "парадокс грошового мотиву", який полягає в тому, що "чим вище рівень оплати, тим менше його значення щодо інших мотивів". Відповідно, необхідно розуміти ієрархію мотивів співробітників, щоб управління, спрямоване на те, щоб "досягати цілі компанії руками підлеглих" було максимально продуктивним.

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИТРАТ, ЩО ФОРМУЮТЬ СОБІВАРТІСТЬ ПРОДУКЦІЇ

Кузьменко І.Е.

Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент

У собівартість продукції включаються вартість спожитих у процесі виробництва засобів і предметів праці (амортизація, вартість сировини, матеріалів, палива, енергії тощо), частина вартості живої праці (оплата праці), вартість покупних виробів і напівфабрикатів, витрати на виробничі послуги сторонніх організацій. Витрати на обладнання робочих місць спеціальними пристроями, забезпечення спеціальним одягом, взуттям, створення шафок для спец одягу, сушарок, кімнати відпочинку та інших умов, передбачених спеціальними вимогами, що впливають на собівартість. Багато з цих витрат можна планувати і враховувати у натуральній формі, тобто в кілограмах, метрах, штуках і т. д. Однак, щоб підрахувати суму всіх витрат підприємства, їх потрібно привести до єдиного вимірника, тобто представити в грошовому вираженні.

Додатково в собівартість промислової продукції включаються: відрахування на соціальне страхування (пропорційно заробітній платі), відсотки за банківський кредит, витрати з підтримання основного капіталу в працездатному стані, преміальні виплати, передбачені положеннями про преміювання на підприємствах та інші витрати.

Для цілей оподаткування вироблені організацією витрати коригуються з урахуванням затверджених у встановленому порядку лімітів, норм і нормативів. У такому порядку фінансуються, наприклад, витрати на рекламу, представницькі витрати, підготовку і перепідготовку кадрів на договірній основі з навчальними закладами, витрати на від-