

Карпунь И.Н. Концепция стоимости денег во время инвестиционных решений

Развитие любого производства должно быть целеустремленным, ориентированным на достижение определенной конечной цели относительно получения прибыли и окупаемость вложенных финансовых инвестиций. Ключевую роль в этих расчетах играет оценка изменения денег во времени. Концепция такой оценки базируется на том, что стоимость денег в течение времени изменяется с учетом нормы прибыли на денежном рынке, которая обычно выступает нормой заимообразного капитала (или процента).

Ключевые слова: инвестирование, инновации, инвестиционный менеджмент.

Karpun I.N. Conception of value of monies is in time of investment decisions

Development of any production must be purposeful, oriented to achievement of certain eventual goal in relation to the receipt of income and recoupment of the inlaid financial investments. A key role in these calculations is played by the estimation of change of money in time. Conception of such estimation is based on that the value of monies during time changes taking into account the norm of income at the money market, in quality which the norm of the borrowed capital comes forward usually (or to the percent).

Keywords: investing, innovations, investment management.

УДК 331.101:658.0

*Доц. Я.Д. Качмарик, канд. екон. наук;
магістрант А.В. Потапенко – Львівська КА*

ОЦІНКА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Відображено теоретичні і методичні проблеми формування системи мотивації праці персоналу підприємства. Результатом дослідження є удосконалення визначення цієї системи та її складових, а також аналіз розвитку систем мотивації праці на підприємствах. Зазначено основні принципи мотивації праці персоналу і запропоновано методичні засади щодо основних завдань реформування системи мотивації праці.

Постановка проблеми. На сучасному етапі економіки пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Сьогодні в Україні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина наголошує на потребі створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства загалом. Тому вирішення цього завдання є науковою проблемою, вирішення якої потребує удосконалення науково-теоретичного й методичного забезпечення.

Таким чином, пошук підходів до формування ефективної системи мотивації праці персоналу зумовлює здійснення комплексних досліджень та визначає актуальність теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми мотивації праці досліджували такі вчені, як: К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон та ін. Теоретичною базою для аналізу мотивації праці стали наукові праці російських учених В. Адамчука, О. Виханського, Б. Генкіна, А. Здравомислова, С. Каверіна, А. Леонтьєва, В. Травіна, Л. Шаховської, В. Ядова та ін. З-поміж українських

науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації праці персоналу зробили В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Єськов, Й. Завадський, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, В. Пономаренко, О. Пушкар, Л. Червинська та ін.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та подальше розроблення науково-методичного забезпечення формування системи мотивації праці персоналу підприємства.

Згідно з метою було поставлено й вирішено такі завдання:

- уточнено визначення поняття системи мотивації праці персоналу та обґрунтовано її складові;
- встановлено взаємозв'язок факторів чинної системи мотивації праці та ефективності діяльності підприємств;
- розроблено модель рівня якості системи мотивації праці персоналу.

Основні результати дослідження. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив загалом щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Мотивація є показником свідомості людини, що сприяє діяльності або спричинює її припинення. Поняттям, ширшим за мотивацію, є захоплення працею, тобто переконання працівника у доцільності, змістовності його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю організації зумовлює скорочення плинності кадрів та невиходів на роботу, але не має значного впливу на поліпшення ефективності праці. Мотивація є чинником ефективності праці, але надто висока мотивація працівника призводить до численних ускладнень в її функціонуванні та навіть до смерті внаслідок перевтоми. Тому потрібно оптимізувати мотивацію.

Мотивація сприяє досягненню високого рівня результативності праці, а звідси і підвищенню професійного рівня працівника. Якщо у працівників у мотиваційній сфері переважають мотиви постійного професійного зростання, то досягти бажаного рівня результативності праці не є складною проблемою. Важливо тільки організувати такий трудовий процес, який вимагав би не механічного виконання трудових операцій, а відповідальної роботи з вироблення, розширення й удосконалення трудових навичок.

Поняття мотивації трактують як одну з функцій управління. Під ним розуміють процес свідомого й доцільного впливу на трудову поведінку людей. Основні функції системи мотивації працівників такі: сприяє формуванню і досягненню суспільно важливих цілей підприємства; виконує функцію комунікації між керівництвом, власником організації та її працівниками. Мотивація стосується створення та підтримання взаємного розуміння між підприємством та його працівниками.

Система мотивації має дві позиції. Одна стосується рівня, диференціації структури та динаміки витрат на персонал, зокрема заробітної плати, створення системи стимулів до праці. Друга пов'язана зі стилем управління, що застосовує керівник. Вона проявляється у поступовому переході від авторитаризму до демократичного стилю. Найчастіше до елементів мотивації зараховують: зміст та умови праці, стосунки між працівниками, засоби адмініс-

тративного примусу (заборони, розпорядження), засоби заохочення (стимули матеріальні та нематеріальні), засоби переконання (переговори, консультації).

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що істинні причини, що стимулюють людину віддавати роботі всі сили, надзвичайно складні і різноманітні. На думку одних учених, діяльність людини визначається її потребами. Інші дотримуються позиції, що поведінка працівника є також і функцією його сприйняття і очікувань [1]. Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке є процесом формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

За загальним правилом, заробітна плата є винагородою в грошовому виразі, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує зазначену трудовим договором роботу. Основною заробітною платою визнають винагороду за виконувану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Її встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та службовців. Додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад встановлені норми, трудові успіхи і винахідливість. Вона охоплює доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, премії.

Проаналізуємо зміни в середній заробітній платі в областях Західного регіону за 2007-2009 рр. (табл.).

Табл. 1. Зміни в середній заробітній платі в областях Західного регіону

Області	Роки			Абсолютна зміна, тис. грн		Динаміка зміни, %	
	2007	2008	2009	2008-2007	2009-2008	2008/2007	2009/2008
Львівська	1183,0	1570,0	1667,0	387,0	97,0	132,7	106,2
Закарпатська	1091,0	1453,0	1562,0	362,0	109,0	133,2	107,5
Івано-Франківська	1180,0	1543,0	1627,0	363,0	84,0	130,8	105,4
Тернопільська	943,0	1313,0	1412,0	370,0	99,0	139,2	107,5
Чернівецька	1051,0	1402,0	1523,0	351,0	121,0	133,4	108,6

Аналіз середньої заробітної плати за три останні роки засвідчив, що прослідковується тенденція до зростання заробітної плати у кожній області, якщо у 2008 р. обсяг заробітної плати у Львівській обл. становив 1570,0 грн, то у 2009 р. – 1667,0 грн, що на 6,2 % більше, ніж у попередньому 2008 р. У Закарпатській, Івано-Франківській, Тернопільській і Чернівецькій обл. у 2009 р. відбулося підвищення середньої заробітної плати. Зокрема, у Закарпатській і Тернопільській обл. заробітна плата підвищилася на 7,5 %. Найвищі показники зростання заробітної плати за аналізовані роки є в Чернівецькій обл., у 2007 р. обсяг заробітної плати становив 1051,0 грн, у 2008 р. – 1402,0 грн, у 2009 р. – 1523,0 грн. Як бачимо, у 2008 р. заробітна плата зросла на 33,4 %, порівняно з 2007 р., а у 2009 р. – на 8,6 %, порівняно з попереднім роком. Найменший приріст заробітної плати спостерігався в Івано-Франківській обл. Для визначення ефективності системи матеріального стимулювання, необхідно щоб отриманий ефект від використання певного методу стимулювання праці переважав витрати на його проведення.

Висновки. Отже, ми обґрунтували необхідність побудови системи мотивації трудової діяльності з метою найефективнішого використання трудових ресурсів для кожного підприємства. До основних завдань реформування системи мотивації праці належать: удосконалення механізму регулювання праці; посилення соціального захисту працівників і гарантування своєчасного отримання зарплати.

Між результативністю праці робітника та якістю виробництва на підприємстві існує тісний взаємозв'язок: продуктивність праці персоналу є необхідною умовою результативності виробництва на підприємстві. Тому результати роботи окремого працівника пов'язують зі змінами стану виробництва на підприємстві.

Отже, ефективна мотивація трудової діяльності персоналу підприємства повинна виходити з особливостей формування системи мотивації праці на підприємстві, яка формує методологію досягнення цілей та скеровану на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і, як наслідок, до зростання прибутку на підприємстві.

Література

1. **Економіка** підприємства : підручник / за ред. акад. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К. : Вид-во КНЕУ, 2001. – 528 с.
2. **Пасенко Н.С.** Формування дієвої системи мотивації праці на сучасному етапі / Н.С. Пасенко // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2002. – Вип. 162. – С. 19-29.
3. **Хандій О.О.** Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізм розвитку : монографія / О.О. Хандій. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.

Качмарык Я.Д., Потепенко А.В. Оценка системы мотивации труда на предприятиях

Отображены теоретические и методические проблемы формирования системы мотивации труда персонала предприятия. Результатом исследования является усовершенствование определения этой системы и ее составляющих, а также анализ развития систем мотивации труда на предприятиях. Отмечены основные принципы мотивации труда персонала и предложены методические принципы относительно основных заданий реформирования системы мотивации труда.

Kachmarik Ya.D., Potapenko A.V. Estimation of system of motivation of labour on enterprises

In the article of theoretical and methodical problems of forming of the system of motivation of labour of personnel of enterprise. A research result is an improvement of determination of this system and her constituents, and also analysis of development of the systems of motivation of labour on enterprises. Basic principles of motivation of labour of personnel are marked and offered methodical principles in relation to the basic tasks of reformation of the system of motivation.

УДК 330.45

Доц. Б.Ю. Кишакевич, канд. екон. наук –
Дрогобицький ДПУ ім. Івана Франка

СТРЕС-ТЕСТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО КАПІТАЛУ БАНКУ НА ОСНОВІ ОДНОФАКТОРНИХ МОДЕЛЕЙ

Запропоновано підхід до проведення стрес-тестування економічного капіталу банку на основі однофакторної моделі та методу Монте-Карло. Проаналізовано поведінку основних факторів кредитного ризику в умовах стресових економічних ситуацій.