

Таблиця 2. «Фінансування Національної програми сприяння розвитку малого підприємництва в Україні».

Період	2009 рік	2010 рік	2011 рік
Згідно Закону України «Про Державний бюджет України», тис.грн.	1800	2000	400
Фактично виділені кошти, тис.грн.	1796	2000	400

Як видно з таблиці, з кожним наступним роком спостерігається зменшення суми коштів у Державному бюджеті України, які спрямовуються на підтримку малого бізнесу в Україні. У 2009 році держава виділила 1800 тис. грн на фінансову підтримку малого підприємництва, а у 2011 році фінансова допомога значно зменшилась і вже становила 400 тис. грн, що є негативним фактором для розвитку і ефективного функціонування малого бізнесу в Україні. Оцінюючи державне фінансування малого бізнесу, можна стверджувати про фактичну його відсутність.

Одним з джерел фінансових ресурсів малого підприємництва сьогодні є кошти, які надходять від міжнародних організацій. Так Європейський банк реконструкції та розвитку продовжує підтримувати сектори малого та середнього бізнесу України шляхом надання кредитної лінії в 25 млн. доларів ТОВ «УніКредит Лізинг» для фінансування малого бізнесу [6]

Також Європейський банк реконструкції та розвитку є найбільшим фінансовим інвестором в Україні. Станом на 1 січня 2010 ЄБРР відкрив фінансування на 4,8 млн. євро для 194 проєктів.

Ще одним великим інвестором у розвиток малого підприємництва в Україні є Європейський інвестиційний банк (ЄІБ), який у березні 2010 року оголосив про надання Україні кредиту в обсязі 100 млн. євро. Гроші підуть на розвиток малих та середніх підприємств.

Висновки та пропозиції. Розв'язання проблем у сфері фінансування малого бізнесу в Україні потребує розробки та реалізації комплексу заходів. Він має включати:

- сприяння розвитку фондовому ринку;
- удосконалення інфраструктури фінансово-кредитного ринку;
- розвиток венчурного бізнесу;
- посилення співпраці з міжнародними організаціями та фондами, що стимулюють розвиток малого та середнього бізнесу як з боку банківських установ так і державних регулюючих органів;
- збільшення суми коштів передбачених у державному бюджеті на компенсацію відсотків сплачених малими підприємствами банкам за кредитами, отриманими на інвестиційну діяльність [1, с.106]

Сучасний стан розвитку джерел фінансування розвитку малого бізнесу в Україні не дає змоги активно розвиватись малим підприємствам.

Джерела та література:

1. Богун К. В. Удосконалення фінансової інфраструктури малого підприємництва в межах державно-приватного партнерства / К. В. Богун // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – 2010. – № 3. – С. 104-108.
2. Державний комітет статистики України : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Другов О. О. Аналіз джерел фінансування розвитку малого та середнього бізнесу в Україні / О. О. Другов // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 4. – С. 115-120.
4. Збарський В. К. Тенденції розвитку малого підприємництва / В. К. Збарський // Економіка АПК. – 2009. – № 8. – С. 50-53.
5. Щипанська М. В. Фінансування малих підприємств в Україні в умовах економічної кризи : [Електронний ресурс] / М. В. Щипанська, А. В. Кругляк. – Режим доступу : <http://intkonf.org/>.
6. UniCredit Leasing Украина : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://unicreditleasing.com.ua/>.

Дудко М.А.

УДК 331.2(100)

ОСОБЕННОСТИ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА МОТИВАЦИИ ТРУДА

Постановка проблемы. Мотивация труда относится к числу проблем, решению которых в мировой практике всегда уделялось большое внимание. При формировании систем мотивации труда на предприятиях, особенно крупных, необходимо использование уже накопленного мировой практикой опыта. На сегодняшний день под воздействием исключительно субъективных условий значительно снизилась эффективность деятельности работников, их социальная и творческая активность под воздействием неэффективной системы мотивации и других факторов.

Цель статьи. Анализ особенностей зарубежного опыта мотивации труда.

Анализ последних публикаций. Исследованием вопросов связанных особенностями зарубежного опыта мотивации занимались такие отечественные и зарубежные ученые как Фоменко Л., Павловська Н., Эренберг Р., Волгин Н. [1,2,4,5]

Результаты исследования.

В современных условиях для обеспечения эффективного функционирования любой организации необходим мотивационный механизм работников. Управление человеческими ресурсами, постоянное повышение производительности труда, заинтересованности работника в конечных результатах приобретает особую значимость.

Из всего разнообразия моделей систем мотивации труда в рыночной экономике большинства промышленно развитых стран можно выделить как наиболее характерные японскую, американскую, французскую, английскую, немецкую, шведскую модели.

В Японии характерным является опережение роста производительности труда по отношению к росту уровня жизни населения, в том числе уровня заработной платы.

С целью поощрения предпринимательской активности государством не принимаются серьезных мер по контролю над имущественным расслоением общества. Существование такой модели возможно только при высоком развитии у всех членов общества национального самосознания, приоритете интересов нации над интересами конкретного человека, готовности населения идти на определенные материальные жертвы ради благосостояния страны. Система стимулирования труда по сравнению с другими промышленно развитыми странами в Японии весьма гибкая. Традиционно она строится с учетом трех факторов: профессионального мастерства, возраста и стажа работы. Размер оклада рабочего, инженера, руководителя низшего и среднего звеньев в зависимости от этих факторов осуществляется по тарифной сетке, с помощью которой определяется оклад (условно-постоянная часть заработной платы работника) как сумма выплат по трем разделам: за возраст, за стаж работы, за квалификацию и мастерство, характеризующиеся категорией и разрядом.

Большинство японских компаний в политике материального стимулирования используют синтезированные системы, сочетающие элементы традиционной (возрастной и новой) трудовой тарификации работников. В синтезированной системе размер заработной платы определяется по четырем показателям – возраст, стаж, профессиональный разряд и результативность труда. [2]

В системе мотивации трудовой деятельности Японии можно предположить, что приоритетным является учет профессионального мастерства, возраста и стажа работы по которым в свою очередь определяется оклад, а недостатком данного способа мотивации является пожизненный найм, который, по моему мнению, не считается с интересами трудящихся.

В США мотивации труда построена на всемерном поощрении предпринимательской активности и обогащения наиболее активной части населения. Модель основана на социально-культурных особенностях нации – массовой ориентации на достижение личного успеха каждого, а также высоком уровне экономического благосостояния. В основе системы мотивации труда в США находится оплата труда. Наибольшее распространение получили различные модификации повременной системы оплаты труда с нормированными заданиями, дополненные всевозможными формами премирования. Ныне одной из самых распространенных в США форм оплаты труда, как для основных, так и для вспомогательных рабочих является оплата труда, сочетающая элементы сдельной и повременной систем. В этом случае дневной заработок работника определяется как произведение часовой тарифной ставки на количество часов работы.

На некоторых американских предприятиях применяется новая система оплаты труда, при которой повышение оплаты труда зависит не столько от выработки, сколько от роста квалификации и числа освоенных профессий. Основным, преимуществом американского способа мотивации является то, что в ней используется сочетание элементов сдельной и повременной систем, участие в прибыли, премии за безаварийную работу, длительную эксплуатацию оборудования и инструмента, а недостатком то, что повышение оплаты труда может быть только при росте квалификации, числа освоенных профессий, что не может себе позволить каждый работник.

Во Франции мотивации труда характеризуется большим разнообразием экономических инструментов, включая стратегическое планирование и стимулирование конкуренции, гибкой системой налогообложения. Отличительная особенность ее – включение стратегического планирования в рыночный механизм. Базисом рыночных отношений во французской модели является конкуренция, непосредственно воздействующая на качество продукции, удовлетворение потребностей населения в товарах и услугах, уменьшение издержек производства. В политике оплаты труда французских фирм наблюдается две тенденции: индексация заработной платы в зависимости от стоимости жизни и индивидуализация оплаты труда. Индексы цен на потребительские товары учитываются в оплате труда практически на всех крупных предприятиях, что отражается в коллективных договорах с профсоюзами. Принцип индивидуализации оплаты труда во Франции осуществляется путем учета уровня профессиональной квалификации, качества выполняемой работы, количества внесенных рационализаторских предложений, уровня мобильности работника. Применяют три основных подхода к осуществлению принципа индивидуализации оплаты труда:

1. Для каждого рабочего места, оцениваемого на основе коллективного соглашения, определяются минимальная заработная плата и «вилка» окладов. 2. Зарплата делится на две части: постоянную, зависящую от занимаемой должности или рабочего места, и переменную, отражающую эффективность труда работников.

3. На предприятиях осуществляются такие формы индивидуализации заработной платы, как участие в прибылях, продажа работникам акций предприятия, выплата премий. На предприятиях применяется балльная оценка эффективности труда работника (от 0 до 120 баллов) по шести показателям: профессиональные знания, производительность труда, качество работы, соблюдение правил техники безопасности, этика производства, инициативность. Персонал предприятия при этом делится на 5 категорий. К высшей – первой – относят работников, набравших от 100 до 120 баллов; ко второй – набравших от 76 до 99 баллов и т.д. Одновременно действует ряд ограничений: к первой категории можно отнести не менее 5 и не более 10% работников одного подразделения и одной профессии, ко второй – от 30

до 40%, к третьей – от 35 до 45%. В случае отсутствия на работе от 3 до 5 дней в месяц надбавка сокращается на 25%, в течение 10 и более дней – на 100%. [3]

Система стимулирования Франции отличается индивидуализацией оплаты труда, где используется балльная оценка труда работника по профессиональному мастерству, производительности труда, качеству работы, соблюдению правил техники безопасности, этике производства, дополнительные вознаграждения (воспитание детей, предоставление автомобиля, обеспечение по старости).

В Великобритании существуют две модификации системы оплаты труда, зависящие от прибыли: денежная и акционерная, предполагающая частичную оплату в виде акций. Кроме того, предусматривается возможность применения системы колеблющейся заработной платы, полностью зависящей от прибыли фирмы. На предприятиях Великобритании участие в прибылях вводится тогда, когда в соответствии с индивидуальным или коллективным соглашением в дополнение к установленной зарплате регулярно выплачивается соответствующая доля от прибыли предприятия. Долевое участие в капитале предполагает внесение части личных сбережений работников в обмен на акции или облигации фирмы с использованием указанных средств на приобретение основных фондов и оборотных средств. Долевое участие в капитале влечет за собой передачу участникам корпорации части прибыли (дохода), в том числе в виде дивидендов или процентов, выплату пособий или премий предприятия. [3]

В Великобритании основной уклон в мотивации делается на участие в прибылях на основе индивидуальных и коллективных соглашений, недостатком в таком способе мотивации является то, что применяется система «плавающей» заработной платы, полностью зависящей от прибыли фирмы.

В Германии мотивации труда исходит из того, что в ее центре находится человек с его интересами как свободная личность, сознающая свою ответственность перед обществом. Свобода в экономическом смысле означает понимание интересов общества и нахождение своего места в системе производство – потребление. Но не каждый гражданин в состоянии работать в соответствии с требованиями рынка. Рыночное хозяйство Германии называется социальным потому, что государство создает условия для всех граждан, пресекает проявление несправедливости и защищает всех обделенных и незащищенных: безработных, больных, стариков и детей. В Германской мотивационной модели учитываются основные требования и желания каждого из трудящихся, т.к она полностью направлена на удовлетворение потребностей всех работников.

В Швеции мотивации труда отличается сильной социальной политикой, направленной на сокращение имущественного неравенства за счет перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоев населения. Политика солидарной заработной платы направлена на решение ряда целевых задач. Прежде всего, она, наряду с рыночной конкуренцией, дополнительно стимулирует процесс постоянного обновления производства на основе последних достижений науки и техники. При этом соблюдается принцип равной оплаты за равный труд, который в шведской интерпретации означает, что работники разных предприятий, имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую заработную плату независимо от результатов хозяйственной деятельности предприятия. Основными преимуществами шведского способа мотивации является, то направленной на сокращение имущественного неравенства за счет перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоев населения, а также в ней соблюдается принцип равной оплаты за равный труд.

Управление и мотивация персонала в Украине, является на данный момент наиболее важной темой в украинском менеджменте. Во многих компаниях не разработана до конца система мотиваций и стимулирования персонала. Сегодня происходит осознание ее необходимости, однако ошибки, допускаемые украинским менеджментом, весьма характерны и типичны:

- руководство часто пытается экономить на сотрудниках, выплачивая, к примеру, бонус в конце года, а не в конце каждого месяца;
- при анонсировании о выплате премии или бонусов, сумма выплат не оглашается;
- пренебрежение работниками низшего звена: в силу распространенного предубеждения о том, что они легко могут быть заменены, их оклад нередко составляет в 10–15 раз меньше ставки работников высшего ранга;
- несвоевременная выплата заработных плат;
- оклад каждого наемного рабочего оговаривается в индивидуальном порядке, что нарушает сложившееся соотношение между оплатой персонала разных уровней;
- среди средств мотивации труда преобладает система штрафов (за нарушение дисциплины, опоздания, невыполнение задач в заданный срок);
- неблагоприятные условия труда;
- выплата зарплат в конвертах.

Выводы. Важную роль в украинском менеджменте играет интуитивный поиск оптимальных решений в сфере управления персоналом. И такой подход является недостаточным. Часто на руководящие должности назначают тех, кто станет наиболее лояльным к лицам их назначившим. Украинский менеджмент с каждым годом все больше пытается внедрять западные схемы управления, не всегда учитывая особенности местного менталитета. Менеджеры все чаще желают работать в западных компаниях или их представительствах в Украине, так как система мотивации и стимулирования труда в них более прогрессивна. Украинский менталитет совмещает американский дух индивидуализма и японские работоспособность и стремление к совершенствованию. Наиболее подходящая формула для Украины: «Наше богатство – наши человеческие ресурсы». А для успешного управления персоналом достаточно создать благоприятные условия труда и обрисовать реальные перспективные возможности.

В 2011 году применяется большое количество мотивационных относительно стимулирования трудовых ресурсов к повышению производительности труда. Применение этих теорий и подходы в мотивации труда, разработанные зарубежными учеными, в Украине и на Западе имеют свои нюансы. В странах Западной Европы проблема мотивации персонала рассматривается гораздо шире, чем в Украине, так как в нашем государстве, принято считать, что человек трудится исключительно ради денег. Конечно, вопрос об оплате труда должен стоять на первом месте, ведь только очень редкие энтузиасты работают за идею. Но если организация представит своему сотруднику возможность посещать корпоративные курсы по изучению иностранного языка или абонемент в бассейн, то, разумеется, работник с большим удовольствием воспользуется этим предложением, а его отдача повысится.

Источники и литература:

1. Эренберг Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. Смит; [пер. с англ.]. – М. : Изд-во МГУ, 2006. – 256 с.
2. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н. А. Волгин. – М. : Экономика, 2007. – 256 с.
3. Островская Т. Г. Организация и стимулирование труда (зарубежный опыт: американский, японский и западноевропейский) / Т. Г. Островская // Пищевая промышленность. – 2005. – № 7. – С. 46-48.
4. Павловська Н. Зарубіжний досвід в галузі оплати праці / Н. Павловська // Довідник кадровика. – 2003. – № 4. – С. 61-68.
5. Фоменко Л. Резерв кадров: трехуровневая система подготовки / Л. Фоменко // Служба кадров. – 2001. – № 7. – С. 106-110.

Зубкова В.І., Аджиасанова Е.З.

УДК 658.14/17:005.334.4

ДІАГНОСТУВАННЯ РІВНЯ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ І ЙМОВІРНІСТЬ РИЗИКУ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Зміна бізнес середовища створило багатьом компаніям значні складності: тривалий період економічного зростання і позитивні очікування призвели до відсутності альтернативних варіантів діяльності компанії в разі погіршення економічної кон'юнктури. Останнім часом спостерігається різке збільшення кількості підприємств банкрутів, а також збільшилася кількість збиткових підприємств, це пов'язано з фінансовою кризою і нестабільністю на фінансових ринках. Так, за перший квартал 2011 року кількість збиткових підприємств в Україні збільшилася на 4,3 тис. і склала 8,7 тис. Їх збитки зросли на 22%. Найбільші збитки показали транспортна галузь, оптова торгівля, роздрібна торгівля побутовими товарами, будівництво, аграрний сектор в частині вирощування зернових і технічних культур. Аналогічна ситуація спостерігається і в АР Крим. Так, станом на 01.07.2010 року в процедурах банкрутства в АР Крим знаходилося 737 підприємств, станом на 01.07.2011 року - 476. З них 61 підприємство знаходиться в процедурі розпорядження майном, 37 підприємств - у процедурі санації, 157 - у процедурі ліквідації. Загальна заборгованість по зарплаті в них дорівнює 24,3 мільйона гривень. Тому проблема визначення вірогідності банкрутства на підприємствах АРКрим є актуальною.

Аналіз публікацій. Проблемами оцінки ймовірності банкрутства займалися провідні вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: Альтман Г., Винакор А., Кадыкова Г.Г., Ковальов В.В., Мервін С.Л., Сайфуліна Р.С., Смит, Спринггейт, Таффлер і Тишоу, Терешенко О.О., Чесер Р. та інші.

Метою статті є короткий огляд оцінки ймовірності банкрутства на основі факторних моделей, що зустрічаються в літературі і запропонувати адаптовану до вітчизняних умов модель діагностики банкрутства підприємств.

Виклад основного матеріалу. Банкрутство – це визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність та задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше як через застосування ліквідаційної процедури. Причини банкрутства кроються в неплатоспроможності підприємства. [1]

Неплатоспроможність - це неможливість суб'єкта підприємницької діяльності виконати після настання встановленого строку їх сплати грошові зобов'язання перед кредиторами, в тому числі по заробітній платі, а також виконати зобов'язання щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) не інакше як через відновлення платоспроможності. [1]

Причинами неплатоспроможності підприємств є: зміна економічного середовища, в якому вони існують, втрата ринків збуту власної продукції, зміна системи планування і, як результат - порушення ритмічності виробничої діяльності, нестабільність правового поля. [5]

Ідентифікація рівня неплатоспроможності та типу ситуації банкрутства здійснюється на підставі Методичних рекомендацій щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства й ознак дій щодо приховування банкрутства, фіктивного банкрутства або доведення до банкрутства. [2]

У відповідності з Методичними рекомендаціями діагностуються зазначені нижче види неплатоспроможності: поточна неплатоспроможність, якої характеризується фінансовий стан підприємства, якщо на конкретний момент через випадковий збіг обставин тимчасово суми наявних у нього коштів і високоліквідних активів недостатньо для погашення цього боргу, який відповідає законодавчим визначенням, як неспроможність суб'єкта підприємницької діяльності виконати грошові зобов'язання перед