

є найбільш прибутковими. Це набуває особливої важливості в ринкових умовах сьогодення коли стійкість підприємства залежить від профілю і концентрації виробництва.

Список використаних джерел:

1. Іващенко В. І. Економічний аналіз діяльності підприємств / В. І. Іващенко, М. А. Болюх. – К. : ВАТ «Нічлава», 2008. – 180 с.
2. Економічний аналіз : навч. посіб. / за ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : ПП «Рута», 2008. – 573 с.
3. Болюх М. А. Економічний аналіз : навч. посіб. / М. А. Болюх. – К. : КНЕУ, 2007. – 497 с.
4. Савчук В. П. Економічний аналіз: ППК / В. П. Савчук. – К. : Урожай. – 225 с.

Джинджоян В. В., Чередниченко О. В.

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара (Украина)

АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Мелкие и крупные предприятия имеют разную «среду обитания». Крупные успешно функционируют в условиях массового производства продукции и стабильной номенклатуры изделий, имеют дело с оптовыми покупателями. Малые предприятия ориентируются на изготовление продукции мелкими партиями, выполнение индивидуальных заказов, использование отходов производства, вторичного сырья, скромные ресурсные запасы, обслуживание индивидуальных клиентов. Сферы их деятельности обычно не пересекаются.

На малых предприятиях устанавливаются неформальные отношения в трудовом коллективе. Благодаря отсутствию формальных структур предельно упрощается система принятия управленческих решений, возрастает степень личного участия руководителей в деятельности всех работников фирмы. Глава предприятия нередко сам занимается бухгалтерским учетом, анализом коммерческой деятельности, финансами, снабжением и сбытом, ценами и рекламой. Ликвидируется бюрократия присущая крупным предприятиям, люди реально причастны к управлению предприятием, распоряжению доходом, решению социально-бытовых проблем. Малым предприятиям присуща быстрота освоения и внедрения новых технологий производства. Малым предприятиям в большей мере, чем крупным присущи независимость, дерзость мысли и поступков, умение бороться с консерватизмом, рутинной, застоём. Нетривиальные решения, экспериментирование, мотивация риска.

В теории все эти положительные отличия должны упрощать как управление мотивацией, так и управление предприятием в целом. Данные проведенных

исследований позволяют сделать следующие выводы: руководство, как правило, не считает нужным иметь в штате высокопрофессионального менеджера, поскольку менеджер – дорогой работник. Многие полагают, что в маленькой фирме все основное способен делать сам владелец. На деле же владелец-директор чаще всего оказывается неумелым руководителем, хотя при этом он нередко является хорошим профессионалом в области, в которой ведет свой бизнес. Очень часто персонал комплектуется из числа знакомых и родственников без учета их деловых качеств, соответствующего образования и навыков в работе. Сложилось мнение, что «свой» не предаст и не подведет. При этом не просчитываются урон, нанесенный некомпетентностью, а также сложности в отношениях, когда смешиваются деловые и родственные связи. Зарботная плата чаще всего четко фиксирована, оговорена при приеме и не связана с результатом деятельности предприятия. Это объясняется невозможностью, оценить реальный вклад каждого работника в результат деятельности предприятия, нежелание руководства платить достойную заработную плату наемным работникам.

Получение быстрой выгоды – основная цель владельца. У работников нет чувства уверенности в завтрашнем дне, они чувствуют себя не защищенными. Усиливает этот эффект и тот факт что мелкие предприятия обычно дают меньше своим работникам в плане социальных льгот, в организации питания, отдыха, лечения, в дополнительных выплатах в сравнении с крупными предприятиями. Неоправданная продолжительность рабочего дня. Это объясняют нехваткой кадров, низкой квалификацией работников, плохой организацией труда, неудовлетворительным оборудованием рабочих мест. Частая смена кадров из-за длительности рабочего дня, недостаточной оплаты за труд, невозможности профессионального роста, неуверенности в завтрашнем дне. Внутренняя готовность руководителя – директора прекратить работу фирмы в любое время.

Из выше описанных положительных сторон малых предприятий в теории и негативных на практике следует, что работа по мотивации персонала должна быть нацелена на устранение отрицательных факторов и применение положительных, перспективных особенностей. Безусловно, именно на малом предприятии можно в полной мере применять весь спектр методов мотивации. Мотивация на малом предприятии главным образом ложиться на плечи менеджера. Главное требование, которое должно применяться к нему – умение работать с людьми, добиться их заинтересованности в постоянном и последовательном повышении экономических результатов функционирования малого предприятия.

Мотивация должна осуществляться через индивидуальный подход по возможности к каждому сотруднику предприятия, следует выявить то, что является доминирующим для него. Стоит уяснить, что общий план мотивации сотрудников

на малом предприятии всегда даст меньше отдачи, чем индивидуальный для каждого сотрудника в частности. Один из способов это сделать – делегирование полномочий, целей и задач каждому сотруднику при разработке общего плана или проекта. Другой способ – предоставить подчиненным возможность самостоятельно вырабатывать собственные стратегические задачи и планы.

В заключении стоит отметить, что многие владельцы малом предприятий считают, что экономических методов мотивации персонала достаточно для построения эффективной системы мотивации. Безусловно экономические методы это сильный инструмент для построения системы мотивации, но эффект от их использования часто оказывается половинчатым и не решает всех поставленных задач. Формат малого предприятия даёт широкий спектр возможностей для использования как экономических, так и социально – психологических методов и при разработке модели мотивации персонала малого предприятия следует отталкиваться от потребностей человека и добиваться от системы мотивации того, чтобы она максимально удовлетворяла эти потребности.

Дікунов О. О., к. е. н. Скрипник Н. Є.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ МІНЛИВОГО ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

В умовах сучасного розвитку економіки, останнім часом рівень підприємств, які не мають змоги вчасно виконувати свої як зовнішні, так і внутрішні зобов'язання постійно зростає. Банкрутство характеризує неспроможність підприємства задовольнити вимоги кредиторів щодо оплати товарів, робіт, послуг, а також забезпечити обов'язкові платежі до бюджету. І все більшої кількості підприємств доводиться стикатися з даною проблемою. Саме неплатоспроможність, збитковість, криза платежів, і як наслідок банкрутство, є сьогодні характерними для більшості українських підприємств.

Актуальність даної теми зумовлена різкою необхідністю розроблення комплексу профілактичних заходів цілеспрямованого характеру для оздоровлення фінансово-економічної ситуації, що склалася в економіці України за останні роки. Неплатоспроможність суб'єктів господарювання спричиняє проблеми, пов'язані зі збереженням технологічної цілісності, підтримкою соціальної сфери, стабільністю податкових надходжень. Саме розвиток сфери виробництва засобів виробництва є необхідною умовою виходу економіки країни з кризового стану.