

В залежності від цілей підприємства повинні бути розроблені відповідні системи преміювання, що забезпечить ефективність їх застосування. Система преміювання виконує функції зацікавленості працівників у досягненні вищих результатів праці та є суттєвим мотиваційним механізмом на підприємстві. В залежності від методів мотивації, преміювання можна розподілити за двома напрямками:

– створення преміальних систем, що забезпечують зростання якісних показників, при обов'язковому збільшенні кількісних показників діяльності;

– надання додаткових пільг, відповідно до потреб працівників.

Це дозволить з одного боку, зацікавити працівників у ефективній праці, з іншого – надасть можливість роботодавцю прогнозувати фонд оплати праці.

Ще одним, не менш важливим питанням механізму удосконалення стимулювання діяльності працівників є надання соціального пакету (СП).

До складу соціального пакету входять: базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення й додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою [4]. Структура СП дозволяє розмежувати його на базовий СП та мотиваційний СП. Базовий СП охоплює: забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених законодавством, колективним договором та угодою сторін; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплату в повному розмірі

належної працівнику заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою тощо.

Мотиваційний СП поєднує в собі конкурентний і компенсаційний пакети. Зміст конкурентного пакета можна подати у вигляді чотирьох позицій: забезпечення здоров'я; розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікацій за рахунок підприємства; мотивація праці; відпочинок та розваги.

Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат які використовуються у різний період часу, під час роботи і які пов'язані з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті та інше) [5].

Соціальний пакет є досить потужним інструментом впливу на рівень психологічного та фізичного залучення працівника, індивідуальну й організаційну дієвість, а відтак, тривалість і успішність трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Використання роботодавцями соціального пакета сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, підвищенню рівня конкурентоспроможності вітчизняних спеціалістів. Дієва система мотиваційного забезпечення діяльності працівників на підприємстві здатна підвищити ефективність діяльності особистості, колективу та підприємства загалом. При формуванні мотиваційних механізмів діяльності працівників необхідно враховувати різноетапність організаційного розвитку, особливості функціонування конкретного підприємства, його галузеву належність.

Література

1. Винокурова Е. Социальный пакет: индивидуальный или универсальный ? / Е. Винокурова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.otiss.ru/txts/06_09/SK06_09_21.htm
2. Данюк В.М. Организация оплаты труда. Методические рекомендации / В.М. Данюк, А.М. Колот. – К.: Знание, 1993. – 28 с.
3. Панкова Л.А. Сучасна криза оплати праці / Л.А. Панкова // Економічний вісник. – О.: АТЗГ І РЕНТТ, 2002.
4. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.- метод. пособие / Калина А.В. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
5. Новак І.М. Соціальний пакет: особливості формування та управління / І. М. Новак. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/>

УДК 658.009.12

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Захарчук О. – ст. 3 курсу, гр. ЕППвн-31

Науковий керівник – викладач Мазур В.Г.

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

На сучасному етапі становлення ринкової економіки в Україні особливого значення набуває розвиток малого підприємництва. Малі підприємства не вимагають великих початкових капіталовкладень, гарантують високу ефективність використання ресурсів, здатні швидко визначати потреби у товарах споживачів в сучасних умовах, відіграють важливу роль в економічному і соціальному житті розвинених країни.

Вагомий внесок у дослідження проблем розвитку малого підприємництва, визначення його ролі в економічному розвитку країни зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як К.О. Вашенко, З.С. Варналії, Л.І. Вороніна, В.М. Геєць, Б.М. Данилишин,

В.І. Кредісов, Г.М. Рижаківа, М.П. Бутко, Е.М. Лібанова, З.В. Герасимчук та ін. У працях цих науковців розглянуто процес становлення і розвитку малого бізнесу в Україні, визначалися основні причини повільного розвитку малого підприємництва та перспективи його зростання. Сьогодні в Україні відбуваються зміни, які негативно впливають на діяльність малих суб'єктів господарювання. Незважаючи на значну кількість досліджень щодо діяльності малого підприємництва, проблеми їх розвитку залишаються невирішеними.

Метою дослідження є вивчення особливостей розвитку малого підприємництва в Україні.

На сучасному етапі розвитку економіки України державою приділяється значна увага стимулюванню розвитку підприємництва, прийнятті регіональні та місцеві програми підтримки малого підприємництва, відбулося удосконалення дозвільних процедур і реєстрації, спрощення процедур відкриття та закриття бізнесу, одержання адміністративних послуг, звуження прямого адміністративного державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання та реформування сфери надання адміністративних послуг, розвиток інфраструктури для надання суб'єктам підприємництва фінансової, матеріально-технічної, інформаційної, консультативної, маркетингової, кадрової та освітньої підтримки.

Однак, активізації та покращення якісних та кількісних характеристик розвитку підприємництва не відбулося. Реалізація дійсних реформ поступово уповільнилася та гальмувалася, що викликало загальне руйнування перших позитивних очікувань вітчизняних і іноземних підприємств щодо перспектив бізнес-клімату та інвестиційної привабливості України.

Розвиток малого підприємництва гальмують наступні системні проблеми:

1. Недостатнє (негарантоване та нерегулярне) фінансування регіональних програм підтримки і розвитку малого підприємництва.

2. Недосконалість контролю за використанням коштів виділених малим підприємствам, внаслідок чого частина ресурсів витрачається за нецільовим призначенням (у структурі фінансування програмних заходів провідне місце займає фінансування бізнес-проектів на поворотній основі, пільгове кредитування – 28,4%, на навчально-методичну роботу направлено 3,2% коштів від загального затвердженого обсягу, виставкові

заходи, видання інформаційних бюлетенів, проспектів, довідників – 12,4%, створення нових об'єктів інфраструктури підтримки підприємництва та поповнення статутного та оборотного фондів вже існуючих об'єктів – 6,6%, компенсацію відсотків за банківськими кредитами – 0,8% , інші заходи – 48,6%) [1].

3. Відсутність ефективно функціонуючої системи дієвої взаємодії великого та малого підприємництва на місцевому рівні.

4. Нерівномірність розташування та розвитку малого підприємництва у регіонах України, що обумовлено загальною економічною ситуацією, адже мале підприємство напряму залежить від платоспроможного попиту населення в регіоні, від стабільного розвитку «точок росту» та потужних «ареалів» промислового, аграрного виробництва. Саме тому у депресивних, периферійних (у т.ч. монофункціональних регіонах) темпи розвитку малого підприємництва є незначними.

5. Відсутність чітко сформульованих напрямів державної підтримки малого підприємництва з урахуванням особливостей кожної області [2].

Отже, мале підприємство відіграє в економіці України значну роль, забезпечує розвиток ринкових відносин, дає громадянам країни можливість гідно існувати шляхом відкриття ними власної справи, забезпечує ефективність виробництва засобами спеціалізації та кооперації, що призводить до зростання економіки. Сприяння держави може пришвидшити розвиток малого підприємства діями, які будуть спрямовані на економічну, соціальну, інформаційну, навчальну та інші види підтримки малого підприємства.

Література

1. Аналітичний звіт про стан і перспективи розвитку малого та середнього підприємництва в Україні. [Електронний ресурс] – К.: Державна служба України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва, 2014. Режим доступу: <http://www.dkrp.gov.ua/files/042dbf480c.doc>.

2. Тимченко О.І. Проблеми та перспективи розвитку малого підприємництва в регіонах України / О.І. Тимченко // Ефективна економіка. – 2015. – № 6. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/>

УДК 658.14

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА «ПАТ КОЗЯТИНСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ»

Ковальчук О., Ковальчук І. – ст. 3 курсу, гр. ЗЕП

Науковий керівник – викладач Попова О.О.

Вінницький технічний коледж

На сьогоднішній день актуально досліджувати напрями покращення фінансового стану підприємств. Базою інформаційної оцінки даної роботи є «ПАТ Козятинський м'ясокомбінат» в сучасних умовах.

Оскільки економіка України в даний час нестабільна та знаходиться в стані економічної кризи, потрібно піднімати рівень українських підприємств до європейських стандартів. Це означає своєчасно виявити, проаналізувати і відповідним чином зреагувати на помилки у фінансовій діяльності підприємств та усунути недоліки їх роботи, шляхом знайдення резервів покращення фінансового стану, платоспроможності та рентабельності продукції

підприємств.

Для проведення аналізу фінансового стану «Козятинського м'ясокомбінату» джерелом слугувала бухгалтерська фінансова звітність підприємства, а саме: Баланс (Звіт про фінансовий стан) (Форма №1), Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) (Форма № 2). Але важливо зауважити, що існує недолік такої оцінки. Оскільки, під час проведення такого аналізу можна тільки виявити чи були виконані планові завдання підприємства за певний період, але є неможливим визначити способи досягнення виконання цих завдань.