

Переваги та недоліки вітчизняних методик визначення ймовірності банкрутства

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> – універсальна модель Терещенка розроблена з врахування специфіки галузі діяльності підприємства; – нормативні значення, що пропонуються методичними рекомендаціями постійно переглядаються та змінюються; – інформація для розрахунку всіх показників доступна і міститься в основних формах звітності; – зростає кількість досліджень вітчизняних науковців щодо питання формування найбільш оптимальної та універсальної моделі, що відповідатиме сучасним умовам 	<ul style="list-style-type: none"> – вибірковий підхід до формування системи показників, що носить суб'єктивний характер; – відсутність у запропонованих системах показників, що характеризують ефективність використання ресурсів, ефективність функціонування; – обмеженість інформаційного забезпечення, для розрахунку окремих критеріїв вагових коефіцієнтів, що пов'язані з прогнозуванням ймовірності банкрутства; – неточна, необґрунтована визначеність порогових значень окремих критеріїв, що є похідними з показників фінансової звітності; – відсутня орієнтація більшості існуючих моделей на особливості галузей та специфіку діяльності відповідних підприємств; – проблеми пов'язані з доступом до інформації, її правдивістю та об'єктивністю

Доцільно відзначити, що переваги та недоліки методик вітчизняних аналітиків, що характерні для української практики, можуть бути використані в дослідженнях на перспективу. Так, окремі переваги потребують подальшого розвитку та вдосконалення, а недоліки – розв'язання та ліквідації.

Висновки. В результаті проведеного аналізу існуючих вітчизняних та зарубіжних методик оцінки ймовірності банкрутства, нами визначені перспективи досліджень в контексті зазначених проблем.

Так, наявність зазначених переваг існуючих вітчизняних методик дасть змогу продовжити дослідження у розрізі особливостей специфіки галузі на основі показників фінансової звітності. Важливо відзначити, що саме доступність показників фінансової звітності створить умови для розробки як уніфікованих критеріїв (для конкретних галузей), так і найбільш загальні, що можуть бути використані у всіх галузях промисловості.

Подальші дослідження моделей оцінки та прогнозування ймовірності банкрутства, з метою ліквідації основних недоліків існуючих вітчизняних методик, доцільно спрямувати у таких напрямках:

- розробку окремих критеріїв та показників, що дають оцінку ефективності функціонування суб'єктів господарювання та характеризують ефективність використання ресурсів;
- обґрунтування порогових значень обраних критеріїв, відповідно до визначених показників фінансової звітності, що використовується.

Література

1. Подольська В. О. Фінансовий аналіз : навч. посібник / В. О. Подольська, О. В. Яріш. – К. : Центр навч. л-ри, 2007. – 488 с.
2. Романів Р. Використання дискримінантного аналізу у методиці проведення внутрішнього аудиту / Р. Романів // Наука молода. – 2006. – № 5. – С. 115–117.
3. Рясних Є. Г. Моделі діагностики та прогнозування банкрутства / Є. Г. Рясних, Л. О. Шкілюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 2. – Т. 2. – С. 30–33.
4. Сметанюк О. А. Алгоритм визначення антикризових заходів на основі результатів діагностики фінансового стану підприємства / О. А. Сметанюк // Вісник СумДУ. – 2007. – № 1. – С. 163–168.
5. Шморгун Н. П. Фінансовий аналіз : навч. посібник / Н. П. Шморгун, І. В. Головка. – К. : ЦНЛ, 2006. – 528 с.

УДК 331.108.5

Н. І. ГАВЛОВСЬКА, Є. М. РУДНІЧЕНКО
Хмельницький національний університет

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У СИСТЕМІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Розглянуто існуючі теорії мотивації. Запропоновано схему мотиваційного процесу інвестиційної діяльності. Наведено учасників інвестиційного проекту та визначено стимули їх діяльності.

The existing theories of motivation are considered. The circuit of process of motivation of investment activity is offered. The participants of the investment project are given and the stimulus of their activity is determined.

Вступ. Без ретельно розробленої та регламентованої системи мотивації персоналу організації неможливо очікувати досягнення стратегічних та оперативних цілей з мінімальними витратами і максимальною

швидкістю. Тому питання мотивації працівників є завжди актуальними для власників, особливо в умовах боротьби за висококваліфікованих фахівців специфічних напрямків діяльності.

Відомо безліч прикладів коли ретельно прораховані грандіозні інвестиційні проекти “розвалювалися на очах” лише за рахунок відвертої незацікавленості і байдужості персоналу. Така ситуація спостерігалася у випадках формального підходу до мотивації і неврахування власниками прихованих мотивів. Оскільки дуже часто просування “кар’єрними сходами” мало більшу вагу для лінійного менеджера, ніж певний одноразовий бонус від успішної реалізації інвестиційного проекту. Тому формальний підхід до мотивації персоналу може дуже дорого коштувати власнику.

Мотивація персоналу у процесі інвестиційної діяльності повинна враховувати як матеріальну, так і нематеріальну складову з одного боку, так і внесок кожного з учасників процесу у загальний результат з іншого.

Проблеми мотивування як важливого напрямку формування системи управління підприємством постійно привертають увагу науковців. Потреби і способи мотивування працівників до виконання певних дій або поведінки, методи оцінювання продуктивності праці тощо розглянуті у працях Д.П. Богині, Н.А. Волгина, І.І. Грузнова, Г.А. Дмитренка, О.В. Дячун, А.П. Єгоршина, А.В. Калини, В.І. Ковальова, А.М. Колота, Є.В. Крикавського, О.Є. Кузьміна, Б.Г. Мазманової, Н.Т. Малої, М.Х. Мескона, Б.М. Мізюка, Г.В. Осовської, В.П. Сладкевича, В.І. Хомякова, Н.І. Чухрай, В.Г. Шинкаренка та інших науковців.

Метою статі є аналіз складових мотиваційного процесу підприємства та окреслення підходів щодо визначення величини винагороди (премії) за результативність роботи учасників інвестиційного процесу.

Результати. Мотиваційний процес – це процес перманентного впливу суб’єкта управління на поведінку об’єкта управління через систему стимулів, що формують в об’єкта управління мотиви до такої поведінки, яка забезпечує досягнення суб’єктом управління поставлених цілей [1, с. 281].

В науковій літературі наведено різні схеми мотиваційного процесу, це пов’язано з існуванням різних поглядів на теорії мотивування. Теорії мотивування поділяють на ті, які відображають зміст потреб (змістовні), а також на теорії, які відображають процес винагородження (процесні).

До змістовних слід віднести теорії М. Туган-Барановського, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, двофакторну теорію Ф. Герцберга, теорію “Х” та “У” Д. Мак Грегора, теорію “Z” У. Оучі, К. Альдерфера, К. Мадсона та інші. Змістовні теорії мотивації визначають потреби, які спонукають людей до дії, особливо при оцінці обсягу і змісту робіт, які необхідно виконати для їх задоволення.

До процесних теорій мотивування доцільно віднести теорію очікувань В. Врума, теорію справедливості С. Адамса, теорію партисипативного управління, теорію результативної валентності Дж. Аткинсона, комплексну процесну теорію Л. Портера і Е. Лоулера, теорію матеріального стимулювання праці та інші, які аналізують те, як людина розподіляє зусилля для досягнення різних цілей і як вибирає конкретний вид поведінки, зосереджуються на розумових процесах людини. Ці теорії не заперечують існування потреб, але вважають, що поведінка людей визначається не тільки ними, а є функцією їх сприйняття і очікування, пов’язаних з даною ситуацією, і можливих наслідків обраного типу поведінки.

Існуючі теорії мотивування, в основному, не суперечать одна одній, а взаємодоповнюють і уточнюють одна одну. Використання тих, чи інших теорій мотивування, або їх елементів для розробки структури мотиваційного процесу визначається станом внутрішнього і зовнішнього середовища організації, рівнем підготовки працівників, їх індивідуальними потребами та цілями організації.

Схему мотиваційного процесу інвестиційної діяльності наведено на рисунку 1.

Основним зовнішнім стимулом як для власників бізнесу, так і для персоналу підприємств є інвестиційний клімат. Певні преференції з боку держави та специфіка економічної кон’юнктури обумовлюють інвестиційну активність суб’єктів господарювання і спонукають до оперативної реалізації інвестиційної стратегії.

Зважаючи на те, що зазвичай інвестиції потребують значних обсягів фінансових ресурсів, основними “генераторами” інвестиційних процесів будуть власники підприємств, які відповідно стимулюють певну поведінку персоналу.

Мотиваційний процес інвестиційної діяльності базується на розробленій власниками підприємства системі стимулів.

Причому загальновизнано, що у систему стимулювання необхідно закладати залежність винагороди менеджерів від результативності та ефективності їх рішень і керівних дій. Також система мотивації буде дещо відрізнятися для ініціаторів, розробників і виконавців. Відмінності будуть не лише у співвідношенні матеріальних та нематеріальних стимулів, а й у розмірах та періодичності їх застосування.

Схема мотиваційного процесу інвестиційної діяльності передбачає певні дії ініціаторів, розробників і виконавців інвестиційних проектів.

Відповідно для кожної групи вищезазначених учасників інвестиційного процесу повинні бути розроблені “свої” стимули, а саме:

1. Ініціаторам виплачується разова винагорода після прийняття проекту.

2. Розробникам виплачується разова винагорода після схвалення проекту (отже, вони повинні прикласти всі зусилля, щоб довести його прийнятність). Надалі розробники будуть одержувати роялті залежно від рентабельності здійснених інвестицій. Роялті нараховується як загальна сума на групу й розподіляється усередині її, відповідно до особистого внеску кожного учасника.

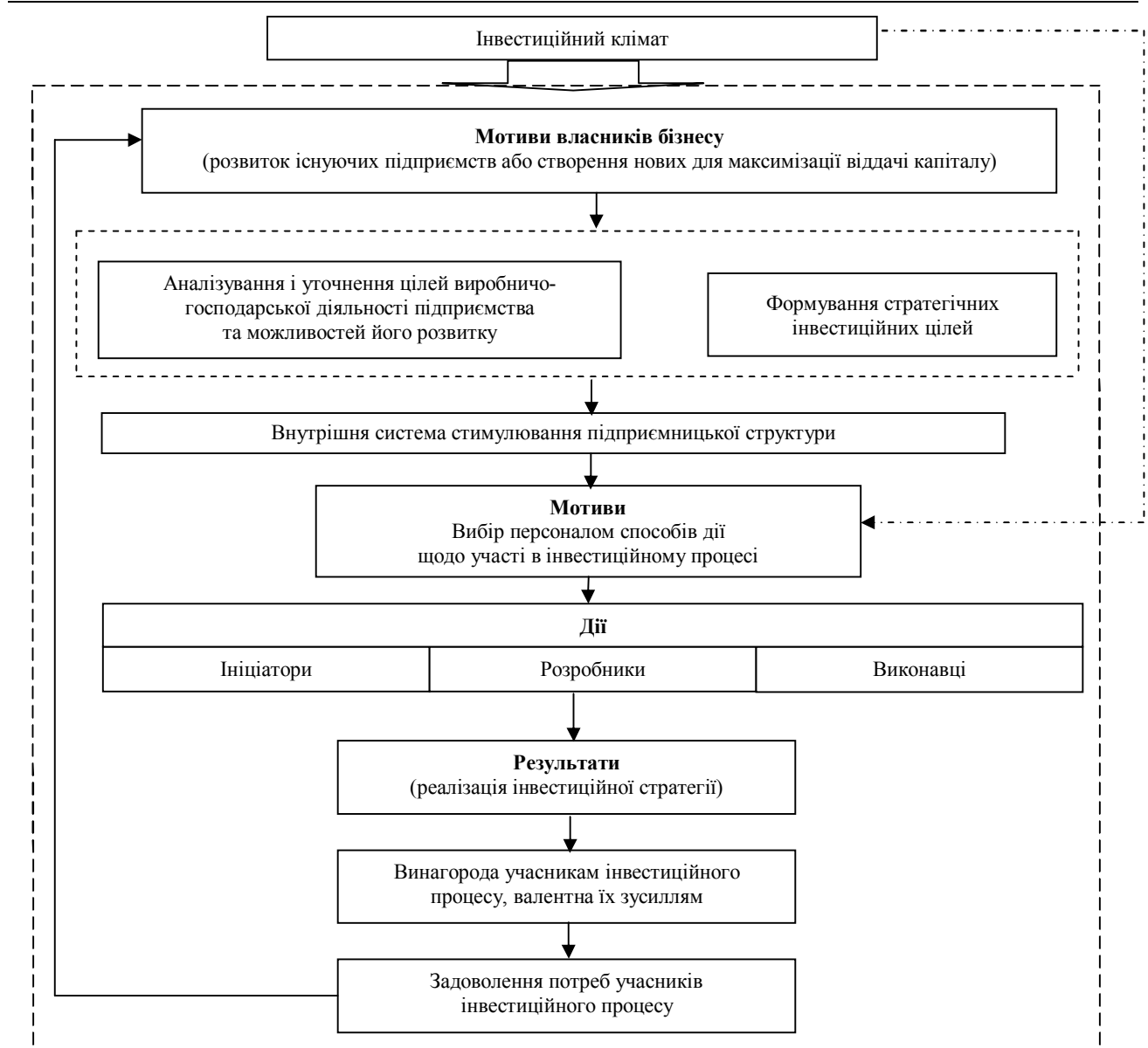


Рис. 1. Схема мотиваційного процесу інвестиційної діяльності

3. Виконавцям виплачується премія за зниження фактичних витрат у порівнянні із запланованими, та здачу проекту в зазначений термін.

Деякі автори виділяють також власників, хоча ми вважаємо, що для них ефективна реалізація інвестиційної стратегії забезпечить як зростання доходів від бізнесу, так і зростання ринкової вартості підприємства. Що і є головним стимулом для більшості власників бізнесу.

Зазначена система мотивації практично не висвітлює “сталу” складову, тобто розміри посадових окладів та їх варіації. Одноразові виплати більше стосуються зовнішніх експертів та внутрішніх консультантів, які приймають участь у реалізації інвестиційних проектів. Тому можна погодитись з певною модифікацією системи оплати праці, яка буде ґрунтуватися на таких принципах:

1. Основа системи оплати праці – мотивація на досягнення конкретних результатів за підсумками періоду. Тому система оплати праці повинна включати три складових: базова частина (оклад), індивідуальна й корпоративна премія.

2. На кожному етапі реалізації інвестиційного проекту частка зазначених складових повинна варіюватися залежно від особливостей етапу.

3. Концепція системи оплати праці обов’язково включає аспекти нематеріального стимулювання, надаючи їм особливу значимість на певних етапах розвитку проекту.

4. Сутність підходів до оплати праці повинна бути зрозуміла всім керівникам. Кожний повинен розуміти, до чого приведуть ті або інші дії, як позначиться на оплаті праці відхилення плану від факту. Тому, на кожному етапі реалізації проекту застосування зазначених підходів до системи оплати праці повинне обов’яз-

ково супроводжуватися максимальним інформуванням всіх зацікавлених осіб про зміст впроваджуваної концепції, технології її впровадження, строках, відповідальності.

Сутність концепції: оплата праці повинна бути жорстко прив'язана до результату. Досягти цього можна шляхом розробки певних показників діяльності співробітників, чіткого визначення обов'язків у рамках реалізації проекту й принципів оцінки виконання ними поставлених завдань. Загальний підхід до оплати праці - однозначна реакція рівня оплати праці співробітника на ступінь виконання їм поставлених завдань.

Відмітимо, що заробітна плата виплачується у повному обсязі і є вартістю робочої сили. Вона включається у склад витрат і відповідним чином відображається на рахунках бухгалтерського обліку. Премії виплачуються з кінцевих фінансових результатів діяльності підприємства (або фінансового результату проекту). Отже, при реалізації інвестиційних проектів менеджери переважно зацікавлені у матеріальній винагороді, хоча у певних випадках, також, можуть бути інші мотиви.

Розглянемо можливі ситуації:

– матеріальна винагорода учасника проекту жорстко пов'язана з результатами праці й потенційно перевищує звичайну заробітну плату. Менеджер проекту повинен залучити в команду кращих фахівців, раціонально організувати її роботу, забезпечити завершення проекту в запланований термін, домогтися високої самовіддачі учасників проекту, забезпечити рішення складних і нестандартних завдань. При цьому він може звільнитися, або не звільнитися від поточних функціональних обов'язків на підприємстві;

– здійснюється доплата за участь у реалізації проекту. Якщо менеджер проекту не звільняється від поточних функціональних обов'язків на підприємстві, то сума доплати повинна бути значимою, інакше стимул не буде ефективним. Краще виплачувати більшу премію один раз у півроку, преміювати працівника за досягнутий результат по завершенні етапу проекту. Іноді більше ефективним, ніж доплата, можуть бути виділення мобільного телефону (підвищення оплачуваного підприємством ліміту розмов), видача талонів на харчування, оплата навчання, позичка на придбання житла або автомобіля тощо;

– менеджер бере участь у реалізації проекту за звичайну заробітну плату, але звільняється від поточних функціональних обов'язків на підприємстві. У цьому випадку діють нематеріальні стимули. Дана форма оплати використовується при присвоєнні статусу проекту багатьом поточним процесам, впровадженні проектної форми управління на підприємстві;

– менеджер бере участь у реалізації проекту за звичайну заробітну плату й не звільняється від виконання поточних функціональних обов'язків на підприємстві. Тут на перший план виступають нематеріальні стимули. При ефективному нематеріальному симулюванні були випадки, коли люди працювали з повною самовіддачею в проектній команді за меншу заробітну плату, ніж на основному робочому місці. Така форма матеріального стимулювання припускає добровільну участь в проекті й використовується при впровадженні на підприємстві проектної форми управління, коли багатьом процесам надається статус проекту;

– навчання. Участь у реалізації проекту є гарною можливістю для підвищення професійної майстерності. Багато хто, особливо молоді менеджери готові для такого кроку. Іноді робота в команді проекту є викликом для фахівця. На підприємствах організуються корпоративні програми навчання членів команди проекту. Таке навчання підвищує потенційну вартість працівника на ринку праці;

– розширення контактів. Участь у проекті різко розширює звичне коло спілкування менеджера. У це коло можуть потрапити кращі фахівці інших підприємств, іноземні партнери;

– підвищення авторитету й статусу менеджера. Участь у проекті нерідко припускає надання менеджерів різних благ і пільг, наприклад, персонального автомобіля (з водієм або без нього), окремого кабінету (із секретарем або без нього), виділення окремого будинку під апарат управління проектом, надання персонального комп'ютера або ноутбуку, доступу в Інтернет, індивідуального стаціонарного й мобільного телефону, електронної пошти, розширення доступу до інформації, надання вільного графіку роботи та інше;

– можливість кар'єрного росту. У члена команди проекту існує багато можливостей бути поміченим керівництвом і після завершення проекту одержати підвищення. Іноді участь у проекті – єдина можливість виділитися серед десятків, сотень, а може бути, і тисяч менеджерів;

– співучасть в управлінні. Менеджер повинен усвідомлювати, що до його пропозицій керівництво проявляє інтерес, і як мінімум він удостоюється зворотного зв'язку. Як максимум його пропозиція стає основою для управлінського рішення. Керівник може влаштовувати наради, де члени команди могли б висловлювати свої пропозиції з підвищення ефективності командної роботи;

– можливість для професійної самореалізації.

Перераховані принципи більш характерні для аналізу і реалізації окремих проектів. В цілому кожне підприємство розробляє своє внутрішнє положення про матеріальне стимулювання працівників, яке повинно відповідати наступним принципам:

1. Джерелом формування фонду преміювання повинен бути чистий прибуток у звітному періоді.
2. Аналітичним забезпеченням процесу преміювання є облік, контроль та аналіз діяльності окремих структурних підрозділів відповідно до заздалегідь визначеним "вищим менеджментом", або власниками показникам.
3. Базою нарахування коефіцієнтів преміювання повинні бути позитивні відхилення запланованих показників.
4. Вибір показників та умов преміювання обумовлюється розподілом повноважень між підрозділами та керівними органами підприємства.

5. Працівники повинні стимулюватися лише за ті показники, на які вони впливають або контролюють;
6. Показники преміювання підрозділів повинні бути обґрунтовані та обрані таким чином, щоб керівник був зацікавлений у альтернативах зростання фінансових результатів діяльності підприємства.
7. Повинно застосовуватися правило однакового розміру преміальних за однаковий внесок у фінансові результати компанії.
8. Для керівників та персоналу підрозділів часовий інтервал нарахування премії повинен бути різним.
9. Система преміювання повинна мати певну "гнучкість" для можливості адекватної зміни системи відповідно до умов внутрішнього і зовнішнього середовища.
- Аналіз системи мотивації персоналу на рівні інвестиційного проекту та підприємства в цілому свідчить про певні проблеми у розрахунках розміру премій та адекватній оцінці діяльності вищого менеджменту.
- Тому, на нашу думку, ефективною буде методика запропонована О. Волковим та М. Денисенко. Вони виділили критерії, яким повинні відповідати показники, що характеризують результати діяльності вказаної групи працівників [2, с. 554].
- Розрахунок показників, які характеризують результативність роботи вищого менеджменту, здійснюється за формулами, що наведені у таблиці 1.

Таблиця 1

Розрахунок показників, які характеризують результативність роботи вищого менеджменту підприємства

Назва показника	Розрахунок показника
Показник своєчасності виконання керівником завдань	$P_s = Z_s / Z_v$, де Z_s – кількість своєчасно виконаних завдань; Z_v – кількість виконуваних керівником завдань
Показник повноти виконання керівником завдань	$P_p = Z_p / Z_v$, де Z_p – кількість повністю виконаних завдань
Показник ініціативності керівника	$P_i = I_k / I_z$, де I_k – кількість ідей, висунутих керівником; I_z – загальна кількість ідей, які висувались в організації
Показник раціональності прийнятих керівником управлінських рішень	$P_r = R_r / R_p$, де R_r – кількість раціональних управлінських рішень, прийнятих керівником; R_p – загальна кількість прийнятих керівником рішень.
Узагальнюючий показник результативності роботи керівників підприємства	$P_u = P_s \cdot k_s + P_p \cdot k_p + P_i \cdot k_i + P_r \cdot k_r$, де k_s – коефіцієнт вагомості показника своєчасності виконання керівником завдань; k_p – коефіцієнт вагомості показника повноти виконання керівником завдань; k_i – коефіцієнт вагомості показника ініціативності керівника; k_r – коефіцієнт вагомості показника раціональності прийнятих керівником управлінських рішень.

Доцільно визначати величину винагороди керівників залежно від результативності їх роботи і рівня управління керівника. Премію варто встановлювати у відсотках до посадового окладу. Шкала відсотків має бути прогресивною у відповідності до зростання узагальнюючого показника результативності роботи керівників підприємств. Сучасна практика показує, що величина премії на нижчому рівні управління може бути 10–30 % основного заробітку, на середньому – 10–40 %, на вищому – 15–50 %.

На основі цього доцільно використовувати таку шкалу винагородження за результативність роботи керівників (табл. 2) [3].

Таблиця 2

Шкала визначення величини винагороди (премії) за результативність роботи керівників

Рівень управління	Премія до окладу залежно від узагальнюючого показника результативності керівника, %		
	Градація результативності роботи керівників підприємств		
	Низька	Середня	Висока
	0–0,084819	0,084820–0,470496	0,470497–1
Інституційний	30	40	50
Управлінський	20	30	40
Технічний	10	20	30

Висновки. Отже, наведена методика добре сприймається фахівцями практиками, що є свідченням її життєздатності. Це надзвичайно актуально на вітчизняних підприємствах, оскільки більшість складних розрахунків і методик не використовується менеджментом підприємств.

Мотивування управлінських працівників до плідної праці передбачає постійне удосконалення існуючих методів, оскільки сучасна організація – це “живий організм”, який швидко реагує на зміни як внутрішнього так і зовнішнього середовища. Тому специфіка функціонування суб’єкта господарювання здійснює суттєвий вплив на всі економіко-управлінські процеси.

Література

1. Стадник В. В. Менеджмент : підручник / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Академвидав, 2007.
2. Економіка й організація інноваційної діяльності : підручник / О. І. Волков, М. П. Денисенко, А. П. Гречан та ін. ; під. ред. О. І. Волкова, М. П. Денисенка. – К. : ВД “Професіонал”, 2004.
3. Процик І. С. Аналізування і оцінювання результативності методів мотивування керівників вітчизняних підприємств / І. С. Процик // Менеджмент та підприємництво в Україні : етапи становлення та проблеми розвитку. Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. – Львів : Національний університет “Львівська політехніка”, 2006. – № 567.

УДК 338.45.009.12

С. И. САВЧУК

Приазовский государственный технический университет

СТАТИСТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ УКРАИНЫ В ЗАДАЧАХ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Розроблено комплекс статистичних моделей основних компонентів функції прибутку металургійних підприємств України, що входять до складу ОП “Металургпром”, призначених для використання в задачі оцінки конкурентоспроможності зазначених підприємств відповідно до методології вимірювання конкурентоспроможності на основі зіставлення фактичного прибутку підприємства і прибутку, що могло б одержати дане підприємство в умовах неконкурентного середовища.

The complex of statistical models of basic components of income function of iron and steel enterprises of Ukraine that are belong to the Association of Enterprises “Metalurgprom”, are developed. These models can be used for an estimation of competitiveness of specified enterprises in accordance with the methodology of competitiveness estimation on the basis of comparison of actual income of enterprise and income, which this enterprise could earn in the conditions of non-competitive environment.

В методологии и методическом инструментарии измерения и сопоставления конкурентоспособности предприятий, как и субъектов экономики других иерархических уровней, доминируют подходы, основанные на сопоставлении систем факторов конкурентоспособности или конкурентных преимуществ сравниваемых объектов [1–12]. Как показывает анализ сути таких подходов, при соответствующих измерениях объект измерения (конкурентоспособность предприятия как вполне определенный самостоятельный признак) подменяется объектами иной (указанной выше) природы, и оценки уровня конкурентоспособности оцениваемых объектов по существу представляют собой косвенные, опосредованные оценки замещающих данных признаков свойств, т.е. иных характеристик предприятия либо среды его функционирования [8, 10, 13, с. 396–418].

Лишенным такого недостатка является подход, опирающийся на системное моделирование предприятий и сопоставление непосредственных индикаторов уровня их конкурентоспособности. Однако такой подход, делающий лишь первые шаги, сталкивается с необходимостью решения задачи построения адекватных экономико-математических моделей и всем спектром трудностей, связанных математическим моделированием таких объектов [9, 13, с. 417]. На решение некоторых из таких вопросов и направлено настоящее исследование.

Целью работы является разработка статистических моделей основных составляющих функции прибыли объединения предприятий (ОП) “Металургпром” как элементов общей модели предприятия в задаче оценки уровня конкурентоспособности предприятий черной металлургии Украины.

В соответствии с развиваемой автором настоящего исследования теорией конкурентоспособности и методическим подходом к измерению конкурентоспособности промышленных предприятий оценка уровня конкурентоспособности предприятия предусматривает сопоставление фактической прибыли предприятия и максимально возможной прибыли, которое могло бы получить данное предприятия при условии его функционирования в неконкурентной среде. При этом оценка максимально возможной прибыли предприятия осуществляется с помощью экономико-математической модели предприятия и решения специально сконструированной задачи максимизации прибыли [18–21].