

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:
перспективы развития**

**Economics and management:
development perspectives**

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми
Сумський державний університет
2014

2. Горбунова В.В. Методологические ориентиры проблемы командообразования в рамках ценностно-ролевой парадигмы / В.В. Горбунова // Психолого-педагогические науки. – 2012. – №3. – С. 14-17.
3. Дон Бек, Крис Кован. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке/ Дон Бек, Крис Кован // BestBusinessBooks. – 2010. – 419 с.

КРІ КАК УНИВЕРСАЛЬНЫЙ МОТИВАТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА

Графодатская А.С., студент, **Поникаров В.А.**, профессор
Московский государственный университет приборостроения и информатики (Российская Федерация)

Повышение эффективности деятельности любого предприятия в значительной степени зависит от степени мотивации работы персонала. Обычные линейные методы оплаты труда построены на фиксированных выплатах и периодическом премировании, критерии которого зачастую выбираются руководителями предприятий самостоятельно, что становится причиной межличностных конфликтов. Постепенно появилась потребность совмещать разнообразные методологии по повышению заинтересованности персонала по методам премирования и по методам оценки их деятельности. Сегодня существуют универсальные методы, которые эффективно выполняют задачи по мотивации персонала. Одним из них является управление по целям - метод управления, предусматривающий предвидение результатов деятельности и планирование путей их достижения. Основоположником данной методологии является американский ученый Питер Друкер (1909-2005) один из ведущих теоретиков XX века по проблемам управления. В 1954 г. в своей книге «The Practice of Management» он описал общие принципы управления по целям и дал рекомендации по постановке и контролю исполнения целей. Питер Друкер также является основоположником системы оценки достижения результатов через КРІ (англ. Key Performance Indicators) – ключевые показатели эффективности. КРІ – система оценки, которая помогает предприятию определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности дает предприятию возможность оценить свое состояние и помочь в оценке реализации корпоративной стратегии. КРІ позволяет производить контроль деловой активности сотрудников и предприятия.

В зависимости от стратегии предприятия различают разные КРІ. В основном их применяют для определения результативности работы административно-управленческого персонала. Благодаря КРІ руководители

могут контролировать показатели эффективности каждого сотрудника, сопоставить производительность их труда, а также курировать этапы реализации ими главной задачи и достижение ключевых целей предприятия. На сегодняшний день KPI и мотивация персонала стали неразрывными понятиями. Современные предприятия, стремящиеся создать наиболее совершенную и эффективную систему мотивации и стимулирования персонала, переходят на оплату труда с использованием системы KPI.

1. Ильясов Ф.Н. Тарифная сетка, система грейдов на основе закона Вебера // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2012. – № 6. – С. 128-135.

2. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. – М.: Инфра-М, 2013. – 255 с.

3. Ключков А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010. – 160 с.

БАНКРУТСТВО ТА ФІНАНСОВА САНАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА

Гук О.В., к.е.н., доцент, **Ткаченко Г.О.**, студент
НТУУ «КПІ» (Україна)

У сучасних умовах функціонування світової економічної системи необхідно враховувати різкі коливання валютних курсів та високі темпи інфляції, що зумовлюють необхідність проведення ефективного оздоровлення підприємства за рахунок мобілізації фінансових ресурсів та ефективного управління його господарською діяльністю.

Найбільша кількість банкрутств буває в економіці країни, яка переживає спад або трансформацію. Аналогічна ситуація виникає і в галузях економіки. Якщо галузь перебуває на завершальній стадії фази розвитку або на ринку відбувається падіння попиту на її продукцію, то кількість банкрутств суттєво зростає. Критичний стан багатьох ланок фінансової системи зумовлює необхідність проведення санації підприємств з метою виведення їх з глибокої кризи. На сьогодні будь-яке підприємство, незалежно від форми власності та виду діяльності, повинно реально оцінювати як власний фінансовий стан, так і фінансові резерви своїх партнерів. Незадовільний стан показників діяльності підприємства є причиною зниження його платоспроможності, погіршення фінансової стійкості, що в результаті призводять до позапланованих витрат і недосягнення бажаного фінансового результату а іноді і банкрутства.

У ринковій економіці банкрутство підприємств – реалії сьогодення. Згідно зі статистичними даними лише 20-30 організацій із 100 здатні утримати свої конкурентні позиції. У Державному департаменті України з питань банкрутства протягом 2013 р. порушено 8811 справ про банкрутство підприємств різних форм власності. З них – 438 підприємств – це державні