

низький рівень заробітної плати, погані умови роботи і т.д. Це викликає додаткове відволікання знову прийнятих робітників від процесу виробництва за рахунок обов'язкового проходження ними технімуму в навчальному пункті з відривом від роботи. У підсумку складається група робітників, що постійно навчається технімуму і не бере участь у процесі виробництва у кількості:

$$\Delta III_{\tau} = \frac{\Delta III_{\text{рп}} t_{\text{нав}}}{N_{\phi}^{\text{ф}}}, \quad (1)$$

де $\Delta III_{\text{рп}}$ – кількість знову прийнятих робітників у даному місяці через плінність, осіб;

$t_{\text{нав}}$ – тривалість навчання знову прийнятих робітників технімуму, дн.;

$N_{\phi}^{\text{ф}}$ – фактична кількість днів роботи підприємства з видобутку, дн.

Резерв зниження загальних витрат за рік (економію) можна підрахувати, якщо помножити кількість робітників, що вивільняються, на середню заробітну плату з нарахуваннями.

Собівартість продукції перебуває у взаємозв'язку з показниками ефективності виробництва. Вона відбиває більшу частину вартості продукції й залежить від зміни умов виробництва продукції. Істотний вплив на рівень витрат роблять техніко-економічні фактори виробництва. Цей вплив проявляється залежно від змін у техніці, технології, організації виробництва, у структурі й якості продукції. Від правильності й своєчасності визначення фактичної собівартості продукції, що випускає підприємство, безпосередньо залежить своєчасність і ефективність управлінських рішень, правильність визначення пріоритетів подальшого розвитку виробництва. Правильність формування собівартості продукції й визначення валового і прибутку, що оподатковується, значно впливають на фінансовий стан підприємства.

Більшість вугільних підприємств має досить великий рівень собівартості видобутку 1 т готової вугільної продукції, що потребує мобілізації резервів для зниження витрат із застосуванням важелів системного управління витратами. Тому важливим завданням сьогодення стає розробка рекомендацій з формування собівартості та керування нею, які мають урахувати структурні зміни у вугільній промисловості, що відбуваються внаслідок трансформації системи управління та форм власності.

Школьнікова М.Д., Шабалина Л.В., к.э.н., доц.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

MOTIVATION SYSTEM OF THE COAL INDUSTRY EMPLOYEES ON THE EXAMPLE OF MINE NAMED AFTER SKOCHINSKIY

The coal industry is a major one in Ukraine. Due to January 2013 data the share of production of hard and brown coal accounted for 36,3% of the total sales of mining industry in Ukraine and 4.4% of the total volume of sales in Ukraine. Percentage of use of coal in Ukraine is 46,4% of the total use of energy materials. However, in the last year it experienced a considerable drop by more than 15% [1]. Moreover, the list of mines to be closed in 2012-2014 consists of more than 60 objects. Thus, the coal industry is in a stagnation. In such conditions, the importance of coal industry employees' motivation rises considerably, as coal miners are the basis of the break-even work of an enterprise.

The problem of miners' motivation was reflected in the works of N.E. Tkachenko, N.L. Reilyanova, A. Ponomarenko and others.

In general, the motivation is the process of promoting yourself and others to work towards the achievement of individual and common objectives [2, 257]. The stimulus in this case is an external employee impulse to action. The main methods of motivation can be divided into three main groups:

1. Economic methods, the essence of which is that the people receive certain material benefits that improve their welfare as a result of the implementation of the requirements of their

organizations. These methods include all wages and paid vacations, employee training, various bonuses and compensations, gifts, discounts for buying certain commodities, etc.

2. Administrative methods, which include the job description, program, orders, directives, instructions, etc.

3. Moral and psychological methods, also called non-economic, divided into organizational (job enrichment, employee participation in the activities of the enterprise) and moral (praise, honor roll, awards, acknowledgments) [3].

Among the features of the miners are heavy physical activity they experience for a long time, and the high accident risk. It should also be noted that, as a rule, the main reason for the majority of miners to work is to get a decent wage to support their families. However, difficult working conditions often contribute to the enhancement of safe working conditions and a good team. Thus, the system of motivation of the miners should be multifaceted and not be based only on high wages. We will consider a system of motivation of workers in the coal mine on the example of Skochinskogo mine.

In the basis motivation system of Skochinskogo mine lay economic methods. It means that there is a system of bonuses and premiums (for work on weekends and holidays, over-fulfillment of norms, etc.). Mine workers are also able to get free vouchers to sanatoriums and recreation centers of the enterprise on the Sea of Azov. Though an increase in wages is observed at the mine during the period from 2007 to 2011 (Table 1), it is often below the level of inflation in the country, which leads to a reduction in real wages, despite the increase in its nominal level as it was seen in 2009 when the inflation level was equal to 112,3%.

The correlation analysis between the productivity of labor as a measure of the effectiveness of the miners and the average wage was held. It shows that the correlation ratio between these two parameters equals 0,53, which characterizes the direct connection of medium strength. The regression equation in this case is:

$$y = 0,0041 x + 10,084 \quad (1)$$

Table 1. Technical and economic parameters of the Mine named after Skochinskiy (in the prices of 2007)

Indicators	Unit	2007	2008	2009	2010	2011
Labour productivity	Tons per month	19,7	26,7	22,3	24	19,9
Product sales	Thousands of UAH	161531	396312	184490	347435	399984
The number of people working	people	2316	2337	2309	2344	2672
Average salary	UAH	2468	3424	2964	3078	3377

It means that an increase with an increase in salary for 1 UAH brings an increase in productivity per employee by 0,0041 tons per month in average. Thus, although economic incentives influence the productivity of miners in some way, they are not the only motivational factor. Skochinskogo mine has a high accident risk. During the period from 2001 four major accidents have happened here, where 26 people were killed. It means that there exist deficiencies in security system. Thus, the miners are demotivated by constant danger of methane emissions.

As for the moral and psychological methods of motivation in the mine, they are virtually absent. Despite the fairly strong team and the lack of inter-group conflicts, the only moral incentives are a verbal thanks and praise. Working conditions in this case remain extremely tight, as there is no clearly defined scale of rewards and punishments.

Thus, to increase the motivation of Skochinskogo mine employees not only economic methods should be used. In addition to wage increases that exceed the rate of inflation in the country, it is possible also to introduce a system of non-financial incentives. For example, a survey among the employees may be conducted to identify employee satisfaction, as well as to search for new methods of motivation. Due to a high risk of emergency it is useful to introduce rewarding for

long trouble-free operation of miners working in the technological chain [4]. All innovations in security system must be reported to the employees in order to increase the degree of satisfaction of their needs for security and comfort of work.

References

1. The State Statistics Committee of Ukraine. – <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Meskon M., Albert M., Hedouri F. Fundamentals of Management: Per. With England. – M.: "Case", 2004. – S.257-279.
3. Tkachenko N.E., Reylyanova N.L. Systematization of methods motivation company. – http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Emp/2009_21/22TkahRe.htm.
4. Ponomarenko A. Motivation and the realization of its mechanism in producing areas of coal mines/ – <http://dspace.nbu.gov.ua:8080/handle/123456789/37286>.

Шлапакова Е.Г.

Гомельский Государственный университет имени Франциска Скорины, Беларусь

СТРАХОВАНИЕ РИСКА НЕПОГАШЕНИЯ КРЕДИТА В БЕЛОРУССКИХ БАНКАХ

Банковская деятельность постоянно сопряжена с большим числом рисков, перечень которых постоянно расширяется. Соответственно, существует необходимость рационально и эффективно управлять данными рисками, в том числе и путем страхования. Одним из наиболее развитых видов страхования предпринимательских рисков в национальной страховой практике является страхование риска непогашения кредита.

При страховании риска непогашения кредита страхователями выступают юридические лица, осуществляющие в соответствии с действующим законодательством предпринимательскую деятельность по выдаче кредитов или займов. Страховым случаем в этом случае является непогашение заемщиком по окончании срока кредитования суммы кредита в полном объеме. Следует обратить внимание на то, что риск убытков вследствие неуплаты заемщиком процентов по кредиту не является объектом страхования. Такая практика страхования существовала до внесения изменений в Гражданский кодекс Республики Беларусь в декабре 2007 г., и некоторые страховые организации еще не внесли изменения в правила страхования риска непогашения кредита.

Большое значение страхования рисков непогашения кредитов очевидно. Вполне естественно желание банков заручиться поддержкой на случай возможных потерь при выдаче кредитов предпринимателям, начинающим свою деятельность. Когда банк отказывает небольшому предприятию в выдаче кредита, причиной чаще всего является большой риск. Хотя такие виды страхования, как страхование кредитных рисков, являются традиционными для западных страховых рынков, для отечественных страховщиков они достаточно специфические.

Рынок страхования предпринимательских рисков в Республике Беларусь в настоящее время только зарождается по сравнению с мировым, где данный вид страхования получил бурное развитие. На сегодняшний день страхование предпринимательских рисков в общем объеме страховых взносов составляет 3,38% [2].

На данный момент на белорусском рынке лицензию на осуществление добровольного страхования риска непогашения кредита имеют 12 страховых организаций. За 2012 г. наибольшее количество заключенных договоров было заключено в УСП «Белвнешстрах» (4016 шт.), а лидером по сумме поступивших взносов стало ЗАО «Кентавр» (15898239 тыс. руб.) [1]. Динамика показателей по добровольному страхованию риска непогашения кредита представлена в табл. 1.

Добровольное страхование риска непогашения кредита занимает ведущее место по объему собранных страховых взносов среди всех видов страхования предпринимательских, которые осуществляются страховыми организациями Республики Беларусь. За 2012 г. объем страховой премии по страхованию риска непогашения кредита составил 23,6% от всех собранных взносов по страхованию предпринимательского риска и 2,2% от взносов, собранных в целом по имущественным видам страхования. В 2011 г. данные показатели