

прозрачность финансово-хозяйственных показателей, управляемость, гибкость в принятии оперативных решений. Качественная ИС обеспечит прозрачность финансово-хозяйственной деятельности, которая достигается за счёт унификации основных финансовых и нефинансовых показателей для различных направлений бизнеса и подразделений, которая в последствии обеспечивает возможность быстрого и прямого доступа к этим данным для руководителей разного уровня. Управляемость же в свою очередь достигается в за счёт использования показателей деятельности отдельных подразделений, как инструмента планирования, контроля и мотивации.

Возможность оперативно адаптировать модель бюджетного управления к изменениям требований бизнеса, внешних условий и прочего обеспечивает гибкость в управлении. Помимо этого, система бюджетирования предоставляет такие преимущества, как возможность моделирования для расчета различных вариантов планов; повышение экономической обоснованности принимаемых решений; рост профессиональных навыков персонала в области финансового управления и другое.

Количественные показатели. Результаты внедрения эффективной системы бюджетирования и план/фактный анализ можно оценить определёнными измеримыми экономическими показателями. Так руководители нескольких компаний, внедривших систему бюджетирования, отметили, что зафиксировали сокращение потребности в оборотных средствах на 10-30%, а снижение прямых операционных расходов на 3-20%. Использование системы проводит также к существенному сокращению времени, которое затрачивают менеджеры разных уровней и специалисты финансовых подразделений на формирование бюджета, формирование отчётности и план/фактный анализ.

Таким образом, четко поставив цели и сформулировав задачи внедрения информационной системы в начале проекта, компания тем самым сама определяет результаты, которых хочет достигнуть.

Сомкин Д.А.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА МАКРОУРОВНЕ

В современных условиях хозяйствования рост трудовой демотивации в значительной мере связан с кризисным состоянием экономики. В условиях кризиса собственники предприятий воспользовались тем фактом, что работники согласны на меньшую заработную плату, чтобы лишь сохранить за собой рабочее место и не остаться без работы. В таких условиях возрастает разрыв между отдачей и вознаграждением работника за свой труд.

Вопросам мотивации персонала в настоящее время уделяется все больше внимания как теоретиками менеджмента, так и практиками. И это понятно. Ведь путь к эффективному управлению персоналом основан на понимании потребностей и мотивов конкретных людей – работников организации. От того, какими мотивами руководствуется человек в своей трудовой деятельности, зависит его отношение к работе.

Многие исследователи склоняются к тому, что мотивацию следует рассматривать лишь на индивидуальном уровне, а также на уровне организации, потому как в таком случае обеспечивается адресное мотивационное влияние на работника или коллектив. Но все же не следует забывать, что мотивационные процессы происходят под влиянием различных социальных институтов: государства, профсоюзов и т. д. Ценностно-мотивационная сфера каждой личности непосредственно связана с развитием общества в целом и отображает его состояние. Именно кризис украинского общества на фоне экономической нестабильности привел к кризису трудовой мотивации.

Разработка и внедрение систем мотивации, безусловно, ложится на плечи отдельных организаций. Но базовые принципы и нормы политики доходов и заработной платы, социальной политики, организации труда, которые играют значительную роль в формировании ценностно-мотивационных ориентиров, заложены в законодательных нормах на макроуровне.

В данный момент сложилась парадоксальная ситуация: чтобы выйти из кризиса, необходимо увеличить выпуск отечественной высококачественной продукции, но ценность труда сотрудников занижена. Это приводит к возрастанию социального напряжению в обществе и тем самым существенно снижает трудовую мотивацию.

В условиях низких социальных стандартов, которые действуют в Украине, необоснованной дифференциации заработной платы и доходов, несбалансированного рынка труда и многих других факторов, обусловленных не взвешенной социальной политикой государства, обеспечить надлежащую мотивацию к труду можно только при помощи государственного регулирования, на макроуровне.

Именно на этом уровне находятся основные преграды к эффективной трудовой мотивации, а точнее – демотивированное общество в целом. Поскольку мотивация охватывает все сферы человеческой деятельности, то общество в лице государства должно содействовать развитию мотивации высокопродуктивного труда, и преодоление кризиса труда нужно начинать именно на макроуровне.

Обеспечить эффективную мотивацию труда на макроуровне можно только с помощью государственного регулирования, а именно:

- путем создания механизмов бюджетного перераспределения;
- переход от политики социальной защиты к стратегии роста индивидуальных доходов;
- трансформации системы оплаты труда.

Активизация мотивационного потенциала должна базироваться на социальном партнерстве между государством, работодателями и работниками, учитывая интересы и нужды всех сторон такого диалога.

Сомов Д.А.

Донбасский государственный технический университет

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА К СТРАТЕГИИ

Конкуренция в рыночных условиях хозяйствования является главным разрушителем застойных явлений в экономике, поскольку стимулирует активных субъектов рынка стремиться к повышению прибыльности, а пассивных – к обеспечению стабильного уровня экономической безопасности. В динамических условиях конкуренции процессы значительных изменений являются нормой и требуют их целенаправленной, систематической координации системой управления в рамках общей стратегии организации.

На начальном этапе формирования теории экономической стратегии организации она отождествлялась с плановым документом и основывалась на том, что тенденции развития предприятия и внешней среды стабильны, предсказуемы. Как следствие, стратегия отражала лишь скорректированный общий долгосрочный план деятельности предприятия.

В последствие, с усилением динамизма внешнего окружения методы планирования на основе экстраполяции стали неэффективны и были заменены методами ситуационного планирования. Ситуационный подход уже не предусматривал возможность достоверной идентификации будущих изменений. Включение в процесс формулирования стратегии фактора неопределённости позволяло выделить конечное число наиболее вероятных сценариев развития внешней среды и организации. Особенность процесса планирования стратегии по сценарному подходу заключалась в смене хода планирования от будущего к настоящему вместо направленности от прошлого к будущему.

Механизм успеха согласно сценарному подходу состоит в быстрой адаптации согласно разработанным сценариям к благоприятно действующим факторам внешней среды организации. В целом, концепции планирования в более формализованном виде использует идею SWOT анализа о необходимости состыковки благоприятных и угрожающих сил внешней среды с сильными и слабыми сторонами организации [1].

Рассмотренные подходы к стратегии на основе планирования базируются на идее преобладающего влияния факторов внешней среды на эффективность организации. Данный