

Система стимулювання повинна обов'язково містити елементи заохочення розвитку творчих здібностей працівників підприємства, що є передумовою створення інновацій.

Отже, формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації передбачає розроблення ефективної системи стимулювання менеджерів усіх рівнів управління, яка спирається на оцінку досягнутих у процесі реалізації інновацій результатів. Вона має містити: систему стимулів для вищого рівня менеджменту, яка ґрунтуватиметься на показниках підвищення ринкової вартості підприємства; систему стимулів для менеджерів і фахівців функціональних служб, задіяних у процесі створення і впровадження новацій, залежно від їх внеску в кінцевий результат [1].

Крім того мотиваційний механізм інноваційної діяльності організації має бути спрямований і на формування сприятливого для інноваційної діяльності організаційного середовища. Стимулювання інноваційної праці повинно спиратися не лише на матеріальні, а й на нематеріальні (соціально-психологічні) форми стимулювання, орієнтовані на задоволення потреб вищого рівня. Крім того, необхідно, щоб процес стимулювання інноваційної діяльності був постійним, а застосовувані методи стимулювання збагачувалися відповідно до зміни мотиваційних переваг виконавців.

Лише за цих умов інноваційна активність персоналу буде високою, що розширюватиме інноваційні можливості організації.

Методи стимулювання інноваційної діяльності є прямої і непрямой дії, вони мають різне мотиваційне навантаження. Так, методи прямої дії безпосередньо пов'язані із досягненням кінцевого результату — комерційної вигоди від упровадження новації. Вони є вагомими стимулами для працівників, здатних продукувати інновації, маючи для цього належну кваліфікацію і креативне мислення. Методи непрямой дії спрямовані на формування сприятливого для інноваційної діяльності середовища [3].

Успіхи багатьох західних компаній у розвитку передових технологій, освоєнні нових видів продукції, вдосконаленні діючого виробництва забезпечуються саме завдяки високій інноваційній активності персоналу, яка є продуктом реалізації концепції партисипативного управління. Концепція партисипативного управління — технологія управління персоналом, яка ґрунтується на залученні до процесу прийняття управлінських рішень всіх працівників підприємства [2]. Ця технологія ототожнює життєві цінності працівника із цінностями організації, узгоджує взаємні цілі, культивує відчуття причетності до загальної справи, об'єднує новаторський потенціал усіх працівників, надаючи їм можливість приймати рішення, пов'язані з їхніми функціональними обов'язками в організації, і підтримуючи їхні пропозиції щодо вдосконалення своєї роботи чи певних аспектів діяльності організації.

Реалізація цієї концепції можлива за умов продуманої системи стимулювання ініціативності і творчого підходу до роботи працівників організації, яка забезпечує не лише розвиток її персоналу, а й приваблює творчих особистостей з інших організацій, формуючи колектив креативних фахівців, нарощуючи інтелектуальний та інноваційний потенціал організації.

Список використаних джерел

1. Василенко В.О. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / В.О. Василенко, В.Г. Шматько. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 440 с.
2. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко. – К.: Центр учбової літератури, 2009. — 256 с.
3. Скрипко Т.О. Інноваційний менеджмент: підручник / Т.О. Скрипко. – К.: Знання, 2011. – 423 с.

Ліщинський Сергій Пилипович,

студент спеціальності 7.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальчук В.Г.

СУЧАСНІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКІ КООПЕРАТИВИ: МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ

В загальній практиці розвитку організаційних форм господарювання, є певні виключення з правил. Мова йде про створення сучасних сільськогосподарських кооперативів, причому, головна особливість цього процесу в тому, що вони, як правило, не новостворені, а є правонаступниками колишніх господарств.

Простежимо даний феномен на прикладі сільськогосподарського кооперативу «Летава» Чемеровецького району Хмельницької області. Виявимо механізми формування та функціонування сільськогосподарського кооперативу в сучасних умовах. Питома вага кооперативів серед інших форм господарювання в АПК у 2013р. складала всього 2,5% і вона продовжує скорочуватися (у 2012р. – 5,3%) [3].

Ключовими елементами формування виробничої кооперації є наступні:

- 1) добровільне кооперування засобів та предметів праці з метою досягнення певного рівня концентрації капіталу та виробництва, здатного забезпечити прибутковість;
- 2) обов'язкова участь кожного учасника в діяльності кооперативу;
- 3) управління за принципом: один працівник – один голос;
- 4) економічні відносини за солідарним принципом – розподіл прибутку вирішують збори кооперативу – вищий орган управління.

За цими ознаками, сучасні кооперативи в сільському господарстві фактично є відродженням кооперативної сутності колгоспів, що стали фактично одержавленими структурами (рис.1).

Які переваги отримує при цьому кожний учасник і кооператив в цілому? На нашу думку, у виробничій кооперації більш чіткою є позиція кожного учасника, незалежно від того, яка величина його особистого внеску у формування потенціалу підприємства.



Рис. 1. Структурування ресурсних потенціалів виробничого кооперативу

Джерело: розроблено автором.

Це, далі продовжується в демократичній системі управління кооперативом, головним принципом якого є: один працівник – один голос. Вибірні органи управління кооперативом, посадові особи є підзвітними та підконтрольними колективу (рис. 2).

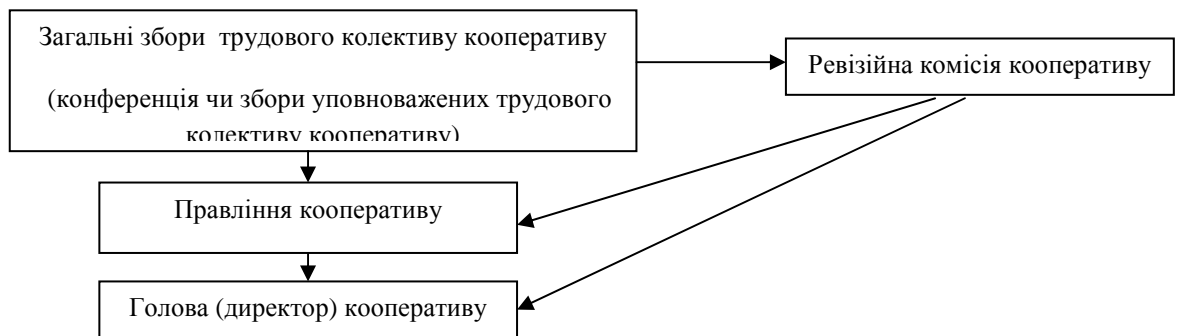


Рис. 2 Принципова схема управління кооперативом

Джерело: розроблено автором.

Управлінський механізм сучасного кооперативу: 1) чітко вираженою є ієрархічність рівнів управління за компетенціями та відповідальністю: вищим органом управління є загальні збори трудового колективу; 2) правління кооперативу обирає голову (директора) кооперативу з числа працівників; формує плани соціально-економічного розвитку та подає на розгляд загальних зборів; 3) голова (директор) кооперативу організовує роботу правління, підбирає кадри, здійснює безпосереднє керівництво; 4) ревізійна комісія наділена повноваженнями контролю діяльності керівництва кооперативу.

Список використаних джерел

1. Бондар Н.М. Економіка підприємництва: Навч. Посібник./ Н.М. Бондар К.: МАУП, 2006 – 336с.
2. Господарський кодекс України: від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – ст. 144.
3. Сільське господарство Хмельницької області. Статистичний збірник. Хмельницький.: 2013р. – 286с.
4. Юрчишин В.В. Аграрна реформа: суть і особливості розвитку./ В.В. Юрчишин, О.М. Онищенко – // Сучасна аграрна політика: проблеми становлення – К.: 1996. – с. 191 – 224.

Лавренчук О.І.,

студентка напрямку підготовки 6.030601 «Менеджмент»
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

УМОВИ І ЧИННИКИ ЯКОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ