

- Запропоновані заходи щодо впровадження енергозберігаючих технологій обліку та регулювання витрати газу в газорозподільних мережах по забезпеченню енергоресурсозберігання і підвищенню безпеки експлуатації газопостачальних мереж і обґрунтована їх економічна ефективність;

- Розроблена модель та рекомендації щодо вдосконалення стратегічного управління розвитком газопостачальної системи.

Практична значимість роботи визначається можливістю використання її наукових і практичних результатів для вирішення місцевими органами влади і керівництвом підприємств газового комплексу завдань щодо вдосконалення стратегічного управління в галузі розвитку територіальної газопостачальної системи, підвищення якості та доступності послуг, що поставляються населенню, і підвищення економічної та ресурсної ефективності функціонування газорозподільних мереж в цілому.

Список літератури: 1. Крайнев П. П. Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю : монографія / П. П. Крайнев. — К. : Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. — 448 с. 2. Цибульов П. М. Управління інтелектуальною власністю : монографія. / П. М. Цибульов, В. П. Чеботарьов, В. Г. Зінов, Ю. Суїні Ю. ; за ред. П. М. Цибульова. — К. : «К. І. С.», 2005. — 448 с. 3. Стратегія енергозбереження в Україні: аналітично-довідкові матеріали в 2-х томах: загальні засади енергозбереження / За ред. В.А. Жовтянського, М.М. Кулика, Б.С. Стогнія. — К. : Академперіодика, 2006. — т.1. — 510 с. 4. Скаврон Б. Газова залежність [електронний ресурс] / Б. скаврон // галицький кореспондент. — 2011. — №26 (305). — режим доступу : <http://www.gk-press.if.ua/node/514>. 5. енергетична стратегія України до 30 року [електронний ресурс] / офіційний веб-сайт міністерства енергетики та вугільної промисловості України. — режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/control/uk/doccatalog/list?currdir=50358>.

КОРЯГІНА В. М., магістрант, м. Харків, НТУ «ХПІ»

СУТНІСТЬ І ПРИНЦИПИ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Матеріальне стимулювання - це свідомо організована підприємством система заохочень та стягнень, що забезпечує залежність одержуваних працівником життєвих благ від його особистого трудового вкладу і капіталу. Формування необхідних мотивацій і стимулів ефективної праці припускає перегляд або значне уточнення існували до цього часу принципів і підходів до побудови системи стимулювання. Вони повинні бути спрямовані на перетворення найманого працівника

в зацікавленого товаровиробника, власника виробленої продукції і використовуваних ресурсів.

Принципи матеріального стимулювання працівників полягають в наступному:

- це стимулювання високої продуктивності праці працівників;
- мотивація найманого працівника до ефективної та якісної праці.

Матеріальне стимулювання має два основних види:

- матеріальне стимулювання грошовими коштами (оплата за тарифами і окладами, премії, доплати, штрафи тощо);
- матеріальне стимулювання різними матеріальними благами (квартири, предмети побуту і д.р.).

Найважливішим засобом матеріального стимулювання і основним джерелом задоволення потреб трудящих є оплата праці. Це основна форма відшкодування витрат з відтворення робочої сили на сільськогосподарських підприємствах.

Заробітна плата - це винагорода, яку отримує працівник підприємства залежно від кількості і якості витраченого їм праці і результатів діяльності всього колективу підприємства (відрядна, коли оплата роботи за відрядною розцінкою або погодинна, за відпрацьований час).

При матеріальному стимулюванні виявляються такі психологічні тенденції:

- Чим вище цінність і регулярність винагороди, тим вище ефективність праці робітників.
- Ефективність праці найманих робітників при запізнілому винагороду нижче, ніж при негайному.
- Якщо високі трудові показники з часом перестають винагороджуватися, то ефективність праці працівника поступово повертається до початкового значення.

Форми матеріального стимулювання виділяють за різними ознаками таким як:

- В залежності від урахування результату діяльності при визначенні стимулу виділяють колективну та індивідуальну.
- За ступенем інформованості об'єкта управління про взаємозв'язок результатів діяльності та стимулів розрізняють випереджальну (Об'єкт стимулювання ще до початку діяльності інформується про те, які необхідно досягти результати і що можна за них отримати).

- За результатами праці - позитивну (преміюється високі показники праці - за перевищення норми) і негативну (за відхилення від норми в меншу сторону);

- За ступенем і характером конкретності умов отримання стимулу: загальну, еталонну, змагальну (стимул вручається за зайняте місце).

- За різницею в часі між результатом і отриманням стимулу: безпосередню, поточну та перспективну.

КУЧИНСЬКИЙ В.А., к.е.н., доцент НТУ «ХПІ», м. Харків

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Узагальнювальним показником результативності праці є його продуктивність, що характеризує обсяги випущеної продукції або вироблених послуг на одиницю витрат праці. Від систематичного зростання продуктивності праці залежать як успіхи в підвищенні ефективності діяльності будь-якого підприємства, так і розвитку економіки країни у цілому. Продуктивністю праці є ступенем плідності (результативності) доцільної діяльності людей у сфері виробництва матеріальних благ. Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу використання як живої, так і упредметненої праці.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку.

На рівень продуктивності праці впливають величина екстенсивного використання праці, інтенсивність праці, а також техніко-технологічний стан виробництва.

Екстенсивна характеристика праці відображає ступінь використання робочого часу і його тривалість в змінну при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, тим вище продуктивність праці. Екстенсивна характеристика праці має видимі межі – законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом робочого дня робочий час повністю використовується на