

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА І СУЧАСНІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Потьомкін Л.М.

У статті розглянуто основні наукові і практичні підходи до підвищення ефективності функціонування промислових підприємств. Висвітлено, що системи матеріальної мотивації персоналу повинні упроваджуватися значно активніше на українських підприємствах. Тому необхідно чітко встановити доцільні методи посилення зацікавленості всіх категорій найнятих робітників в ефективному розвитку промислового виробництва.

Постановка проблеми. Найважливішою складовою процесу мотивації найманого персоналу до підвищення ефективності виробництва став процес часткової приватизації засобів виробництва підприємства. Його сутність повинна зводитися до забезпечення прогресуючого рівня добробуту і поступального розвитку найнятих робітників. Це обумовлює економічну необхідність класифікації випущеної продукції як необхідною і додатковою. Її конкретні розміри доцільно встановити після визначення розподільних стосунків. Такий методологічний підхід тотожний механізму взаємодії долі необхідної праці і міри його винагороди. Він взаємозв'язаний з проблемою встановлення чітких кордонів необхідного продукту.

Аналіз останніх наукових досліджень. Істотний вклад до теорії становлення національних підприємств і мотивації персоналу внесли О.Амоша, Б.Буркинський, А.Бутенко, Л.Доленко, В. Крючковський, А. Ісаєв, Б.Егоров, Н. Лукьянченко, А. Колот, Ю. Куликов, В.Нікіфоренко Л.Федулова та інші. В той же час недостатньо вивчені сучасні процеси, які відбуваються на підприємствах в контексті удосконалення організації праці найманого персоналу, а також вдосконалення форм і систем матеріальної мотивації.

Мета статті. Метою роботи є обґрунтування способів підвищення ефективності діяльності підприємств за рахунок впровадження матеріальних систем мотивації персоналу (рис.1).



Рис.1. Трансформація мотиваційних систем.

Виклад основного матеріалу. Системи матеріальної мотивації персоналу повинні упроваджуватися значно активніше на промислових підприємствах України. Тому необхідно чітко встановити доцільні методи посилення зацікавленості всіх категорій найнятих робітників в ефективному розвитку промислового виробництва. В цілях задоволення інтересів власника в здобутті додаткового прибутку необхідно, щоб сума мотивуючих коштів виплачувалася з фонду оплати персоналу і не обкладалася додатковим податком. Новий розмір повинен залежити від прибутку підприємства, отриманого за рахунок збільшення обсягів виробництва. Зміцнення взаємозв'язку мотивуючих премій з прибутковістю підприємства направлятиме найманий персонал до істотного приросту знов створеної вартості, зниженню її повної собівартості і відповідно наблизить інтереси власника і його працівників.

Найбільш ваговим чинником підвищення ефективності виробництва, який необхідно упровадити на першому етапі, є мотивація найманого персоналу до зниження витрат виробництва і реалізації продукції (ліквідація різних сторонніх організацій, що виконують основні функції промислових підприємств, переклад виробництва на нові, інтенсивні технології та інше). Таким чином, подальший розвиток харчових підприємств, як єдиного господарського механізму, забезпечується функціонуванням комплексних систем[1]. Вони зобов'язані бути направлені на вирішення певних завдань. До їх числа відносяться:

1) випуск конкурентоздатної продукції з найменшими матеріальними і трудовими витратами (зовнішній чинник);

2) реалізацію наявних виробничих матеріальних і трудових резервів підприємства (внутрішній чинник)

Вони сприяють значному підвищенню ефективності виробництва. Значущість кожної системи мотивації найманого персоналу різна, в рамках дослідженої сукупності харчових підприємств. В більшості випадків поширення запропонованих мотиваційних систем підвищує економічну ефективність підприємств. Запропоновані системи мотивації персоналу в підвищенні ефективності досліджених 25 промислових підприємств і відповідних даних по їх економічній ефективності приведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Економічна ефективність мотиваційних систем найманого персоналу промислових підприємств України

№ п/п	Система мотивації праці працівників	Економічна ефективність млн. грн.	Питома вага
1	2	3	4
1.	За виконання нормованих завдань з меншою чисельністю	220,8	0,1
2.	За розширення ринку збуту конкурентоздатній продукції	18518,0	10,1
3.	За зміну коефіцієнта використання устаткування	11,0	0,01
4.	За дотримання технологічної дисципліни	103,0	0,06
5.	За зростання параметрів оптимальності праці: а) на збиткових підприємствах; б) на прибуткових підприємствах	344,0 485,0	0,3 0,28
6.	За зростання балансового прибутку або рентабельності промислового виробництва	28953,0	15,2
7	За зниження витрат виробництва	136051,0	74,03
	ВСЬОГО	184685,8	100,0

Вживання в господарській практиці багаточислених, методологічних концепцій і механізмів підвищення ефективності функціонування промислових підприємств базується на двох нових теоретичних принципах. Сутність першого полягає в тому, що економічні показники діяльності підприємства і його підрозділів

порівнюються між собою, що наводить до відродження конкурентних стосунків. Другого - визначаються умови і дії найманого персоналу, при яких може бути досягнутий найбільш ефективний рівень функціонування підприємства. Ці два принципи характеризують еволюційний процес їх розвитку і вимагають розробки узагальнювальної моделі підвищення ефективності функціонування на основі посилення мотивації найманого персоналу.

У зв'язку з вищевикладеним ця модель повинна враховувати наступні принципи:

- 1) нерозривна єдність складових елементів;
- 2) гнучкість управління діями працівників;
- 3) стабільність вживаних форм і систем мотивації персоналу;
- 4) різноманітність вживаних показників мотивації;
- 5) строга вертикаль управління;
- 6) наявність зворотного зв'язку між керівними працівниками і виконавцями;

Процес мотивації найманого персоналу стає ефективним лише після завершення процесу накопичення детальної інформації, сприяючої досягненню певних завдань функціонування підприємства[2].

У певному періоді часу (Т), процес, який підвищує рівень ефективності функціонування підприємства можна виразити таким чином. У сучасних умовах він є випадковим, оскільки показники ефективності (балансовий прибуток, рентабельність та інші) визначаються процесом розвитку глобальної економічної кризи. В той же час ефективність діяльності підприємств в даний час залежить лише від рівня їх діяльності до моменту настання кризи і не залежить від його характеру в минулому і майбутньому періоді.

Тоді в певний період часу (Т) відповідно до маркетингових даних (МД) про можливість розширення ринку збуту продукції (Рсб), які утворюють певну залежність (Т, Рсб) необхідно скласти залежність між приростом обсягів виробництва і балансового прибутку. Підвищення міри ефективності функціонування підприємства відбувається під впливом процесу мотивації персоналу (Пмот) і кризисного пригноблення (Ку) - змінної величини з високим рівнем прояву. Підвищення рівня функціонування підприємства в таких умовах обумовлене впровадженням нових форм і систем мотивації, а також випадковими характеристиками економічної кризи (Хк1 і Хк2).

Вищевикладене можна виразити таким чином:

$$T = X_{k1}(T, P_{cb}, P_{mot}, K_y), \quad (1)$$

$$P_{cb} = X_{k2}(T, P_{mot}, K_y) \quad (2)$$

Процес, який мотивує персонал (P_{mot}) до підвищення ефективності виробництва (E_p), робить вплив на негативні прояви економічної кризи (K_{ek}). Оскільки дія останнього характеризується величинами X_{k1} і X_{k2} , то рівень мотивації необхідно уточнити в наступному вигляді:

$$P_{mot} = P_{mot}(T, P_{cb}) \quad (3)$$

Мотиваційний процес є постійним величиною, залежній від рівня інформації (I_p), що поступає, про виконання техніко-економічних показників і показники, що характеризують індивідуальну діяльність фахівців на певний період часу (T). Одночасно показники X_{k1} і X_{k2} в процесі мотивації персоналу не враховуються, що носить негативний характер. В цілях ліквідації цього явища доцільно вибирати X_{k2} так, щоб характеристика вторинних маркетингових даних ($MД2$) була повнішою, ніж зібраних на першому етапі ($MД$).

Кількісне і якісне поліпшення накопичених даних про можливості розширення об'ємів реалізації продукції в будь-якому разі позначаються на зростанні ефективності виробництва. В разі прийняття рівня $MД2$ за початковий, посилення діяльності персоналу по реалізації продукції ($MД2$) в тій чи іншій мірі позначиться на рівні балансового прибутку і приведе до послідовної зміни (X_{k1}, X_{k2}) $T = 1, 2..n$ рівня ефективності функціонування підприємства.

Отже, детальний аналіз потенційних можливостей підприємства по підвищенню рівня функціонування повинен складатися з наступних елементів:

1) якісної характеристики інформації про можливості збільшення рівня мотивації персоналу - P_{mot} ;

2) напрямі діяльності персоналу на підвищення рівня функціонування виробництва - X_{k2} .

Висновок. Характеризуючи взаємодію даних компонентів «підвищення ефективності функціонування виробництва» і «мотивація найманого персоналу» необхідно постійно підтримувати зворотний взаємозв'язок між ними. Оскільки вищеназвані компоненти постійно змінюються (параметри, структура, алгоритми функціонування

підприємства і мотивації, а також інші), необхідно забезпечувати оптимальність їх співвідношення, не дивлячись на різноманітність і рівень дії зовнішніх кризисних стосунків. Така постановка питання вимагає введення принципово нових компонентів в процес підвищення ефективності функціонування підприємством на основі вдосконалення систем мотивації персоналу.

Література

1. Доленко Л. Х. Теория стратегии предприятия / Л. Х. Доленко. – Одесса : Астропринт, 1998. – 158 с.

2. Потьомкін Л.М. Ефективність функціонування харчових підприємств: мотивація персоналу: монографія /Л.М. Потьомкін. – Одеса: «Пальмира», 2011. – 243 с.

3. Федулова Л. Технологічний розвиток економіки / Л. Федулова // Економіка України. – 2006. – № 5. – С. 4; № 6. – С. 4.

Abstract

Potemkin L.M.

The efficiency of production and modern systems of personnel motivation.

In the scientific floor to consider the basic scientific and practical approaches to improve the effectiveness of functioning of industrial enterprises. It is shown that the system of material motivation of the personnel should be introduced much more to the Ukrainian enterprises. Therefore, it is necessary to clearly establish appropriate methods to enhance the interest of all categories of employees in the effective development of industrial production.