

2. Анісімова О. М. Управління ризиками зовнішньоекономічної діяльності високотехнологічного підприємства: монографія / О. М. Анісімова, Н. Є. Вітка; Держ. вищ. навч. закл. «Приаз. держ. техн. ун-т». – Донецьк : Ноулідж, Донец. від-ня, 2011. – 176 с.
3. Анненкова О.В. Формування промислових кластерів як інструмент структурної перебудови економіки України / О.В. Анненкова, Є.В. Пономаренко // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: наук. зб. / [за ред. І. Г. Ткачук]. – Івано-Франківськ, 2009. – Вип. V, т. 1. – С. 108-112.
4. Антонюк В.П. Професійний розвиток персоналу в системі забезпечення конкурентоспроможності вугільної промисловості України / В.П. Антонюк // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2013. – № 5, т. 1 (204). – С. 9-14.
5. Бабець І. Г. Обґрунтування напрямів розвитку інноваційного підприємництва з урахуванням світового досвіду [Електронний ресурс] / І. Г. Бабець, Ю. В. Полякова, О. А. Мокій. – Режим доступу: <http://niss.lviv.ua/analytics/65.htm>.
6. Білорус О. Політична економія глобалізму і проблеми структурної модернізації національної економіки / О. Білорус // Дослідження міжнародної економіки: зб. наук. праць. – 2011. – Вип. 2 (67). – С. 3-26.
7. Валовий регіональний продукт за 2014 рік: стат. збірник / за ред. І. М. Нікітіної. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 122 с.
8. Вартість основних засобів за видами економічної діяльності у 2000-2015 роках [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.
9. Василюшин Т. Аналіз сучасного стану машинобудівної промисловості України та визначення основних проблем її розвитку / Т. Василюшин // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 4(43). – С. 10-20. – (Економіка та управління національним господарством).
10. Вашурина Е.В. Вопросы стратегического развития персонала / Е.В. Вашурина // Университетское управление. – 2005. – № 4. – С. 87-97.
11. Гасанов М. Структурные условия неоиндустриализации российской экономики / М. Гасанов, С. Жиронкин // Теория и практика общественного развития. – 2014. – №10. – С. 127-129.
12. Глущенко Л.Д. Формування механізму кластерної взаємодії малих підприємств з технологічними інноваціями у промисловості / Л.Д. Глущенко // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 5. – С. 109-117.
13. Губанов С. «Новая индустриализация» / С. Губанов, М. Мусин // Сверхновая реальность. – 2013. – № 6. – С. 20-27.
14. Дикань В.П. Перспективы развития экономики Украины в условиях формирования международных транспортных коридоров в системе мировой глобализации экономики / В.П. Дикань // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – №42. – С. 144-149.
15. Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності України: стат. збірник / відпов. за вип. І.С. Петренко. – Київ: Державна служба статистики України, 2016. – 44 с.
16. Індокси капітальних інвестицій за видами промислової діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
17. Праця України у 2012 році: стат. збірник / відпов. за вип. І.В. Сенік. – Київ: Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.
18. Праця України у 2015 році: статистичний збірник / відпов. за вип. І.В. Сенік. – Київ: Державна служба статистики України, 2016. – 312 с.
19. Саяпин А.В. Неоиндустриализация versus постиндустриализм / А.В. Саяпин, Т.А. Перевертова // Социально-экономические явления и процессы. – 2013. – №11(57). – С.110-116.
20. Статистичний збірник: Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємства: 2014 / за ред. М. С. Кузнецової. – Київ: Державна служба статистики України, 2015. – 480 с.
21. Україна у цифрах 2015: статистичний збірник / за ред. І.М. Жук. – Київ: Державна служба статистики України, 2016. – 239 с.
22. Управление развитием промышленных предприятий в условиях неоиндустриализации: механизмы, модели и методы: моногр. [Электронное издание] / Р.Н. Лепя, А.А. Охтеня, Р.В. Прокопенко и др.; под общ. ред. Р.Н. Лепя / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. – Киев, 2016. – 162 с.

Е. К. Добыкина

канд. техн. наук

Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Постановка задачи. Вопросы оценки эффективности деятельности предприятия никогда не теряли своей актуальности, еще острее они звучат в условиях усиливающейся конкурентной борьбы. Эффективное функционирование промышленного предприятия складывается из множества факторов, но ключевыми были и остаются ресурсы предприятия. Знание уровня

производственного потенциала дает возможность принимать своевременные и экономически целесообразные решения в управлении производством и предприятием в целом, влияющие на его текущее и перспективное состояние.

Под понятием «потенциал» в экономике понимаются источники, возможности (скрытые и явные),

средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели.

Под термином «производственный потенциал предприятия» чаще всего понимается совокупность ресурсов предприятия для осуществления хозяйственной деятельности.

В настоящее время основной тенденцией развития социально-экономических и технологических систем является постоянный рост их сложности и динамизма. Характерно все большее усиление инновационного компонента этого развития, и прежде всего, на основе развития трудового потенциала.

В кризисных условиях мировой экономики и, особенно для стран с трансформационным характером хозяйствования, особую актуальность приобретает оптимальное формирование такого элемента экономического потенциала предприятия как трудовой потенциал. Эта актуальность обусловлена еще и тем, что последний является основополагающим фактором, своего рода катализатором, такого нематериального актива как гудвилл фирмы.

Оценка трудового потенциала – это не только проблема сегодняшних организаций, но одновременно и проблема решения завтрашних перспективных задач, связанных с повышением качества жизни и улучшения благосостояния населения. Формирование эффективного трудового потенциала является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда, а также качество выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. Оценка трудового потенциала начинается с анализа, который призван раскрыть изменение трудового потенциала под влиянием тех или иных факторов, рациональность использования, степень соответствия потребностям предприятия.

Трудовой потенциал – существующие и прогнозируемые трудовые возможности, которые определяются количественными и качественными, профессиональными и креативными характеристиками промышленно-производственного персонала предприятия [1].

Результатом сбалансированности кадрового потенциала, адекватности его количественной и квалификационной структуры требованиям масштаба и конкурентному уровню современного производства, является ряд показателей деятельности фирмы (выручка от реализации, производительность труда, фондовооруженность, фондоотдача, динамика кадров), анализ которых дает характеристику эффективности использования трудовых ресурсов [1], повышению которой в значительной степени способствует мотивационный механизм предприятия.

Эффективность мотивации зависит от личностных особенностей человека и прежде всего от его ценностных ориентаций. Она зависит также от того, насколько учтен сложный мотивационно-поведенческий процесс, протекающий в психике человека.

Анализ последних исследований. Многие зарубежные и отечественные ученые и аналитики утверждают, что конкурентный имидж предприятия в первую очередь формируется на основе оптимального формирования кадрового потенциала, его реализации, стратегии развития. Основными критериями, как правило, являются показатели производственно-экономической деятельности.

Эти теоретические и методические подходы изучали и разрабатывали В. Алавердян, Б. Бачевский, И. Заблодская, Ю. Вебер, В. Гавва, Е. Божко, А. Еськов, А. Кендохов, М. Корж, Н.-Г. Ольве, Пол Р. Нивен, Роберт С. Каплан, О. Федонин, Хервиг Р. Фридаг.

Однако в настоящее время для реализации названных аспектов наиболее актуальными вопросами являются анализ мотивации и динамики реализации трудового потенциала предприятия.

Целью работы является комплексная оценка мотивационного механизма трудового потенциала предприятия на примере ПАО НКМЗ с целью повышения его эффективности.

На текущий момент большинство руководителей понимают возможности, которые дает разработка современных систем стимулирования и мотивации для повышения эффективности работы персонала.

Для оценки уровня реализации производственного потенциала и совершенствования мотивационного механизма ПАО НКМЗ предлагается графоаналитический метод «квадрат потенциала». Данный метод вполне применим для анализа уровня и динамики показателей мотивационного механизма предприятия, поскольку он позволяет дать комплексную и объективную оценку его элементам, показателям и характеристикам.

Алгоритм сравнительной рейтинговой оценки достаточно подробно раскрыт в работах [2, 4].

Для анализа потенциала мотивационного механизма сформированы следующие разделы критериальных показателей:

1. Производственно-экономическая деятельность.
2. Мотивационный механизм стимулирования эффективного труда персонала.
3. Охрана труда и культура производства.
4. Программа социальных мероприятий.

Ниже приведены итоговые таблицы, в которых уже показаны результаты ранжирования по всем показателям (табл. 1-4) и расчет длины векторов по разделу 1.

Таблица 1

Раздел 1 «Производственно-экономическая деятельность» предприятия

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Товарная продукция	5	3	4	2	1
Реализованная продукция	5	4	3	2	1
Объем продаж	5	3	4	2	1
Договоры	5	4	3	2	1
Доля экспорта в ТП	5	1	4	2	3
Доля экспорта в РП	4	1	5	2	3
Объем механоизделий	5	3	4	2	1
Валовой объем производства	4	1	5	3	2
Сумма мест	38	20	32	17	13

Таблица 2

Раздел 2 «Мотивационный механизм стимулирования эффективного труда персонала» предприятия

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Средняя ЗП работника	5	3	4	2	1
Производительность труда	5	4	3	2	1
Экономия от внедрения мероприятий	4	5	3	2	1
Премии за общие результаты работы (бонусы)	5	2	4	3	1
Премии за осн. результаты хоз. деятельности	5	3	4	2	1
Единовременные вознаграждения	4	2	3	1	1
Сумма мест	28	19	21	12	6

Таблица 3

Раздел 3 «Охрана труда и культура производства» предприятия

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Обеспечение безопасных и здоровых условий	3	4	2	5	1
Обеспечение работников спецодеждой	4	5	3	2	1
Безопасность труда на предприятии	4	2	3	5	1
Гигиена труда	4	5	3	2	1
Охрана труда	1	2	5	3	4
Охрана окружающей среды	1	3	2	4	5
Обеспечение культуры производства	5	3	4	2	1
Сумма мест	22	24	22	23	14

Таблица 4

Раздел 4 «Программа социальных мероприятий»

Показатели	2011	2012	2013	2014	2015
Количество лечебно-оздоровительных путевок	1	2	3	4	5
Количество оздоровительных путевок	2	5	4	3	1
Льготы работникам	5	4	3	2	1
Материальная помощь	5	4	2	3	1
Сумма мест	13	15	12	12	8

Расчет длины вектора по разделу 1:

$$V_{12011} = 100 - (38 - 8) \frac{100}{8(5-1)} = 6\% ;$$

$$V_{12012} = 100 - (20 - 8) \frac{100}{8(5-1)} = 62.5\% ;$$

$$V_{12013} = 100 - (32 - 8) \frac{100}{8(5-1)} = 25\% ;$$

$$V_{12014} = 100 - (17 - 8) \frac{100}{8(5-1)} = 72\% ;$$

$$V_{12015} = 100 - (13 - 8) \frac{100}{8(5-1)} = 84\% .$$

Значения векторов по 2, 3 и 4 разделам осуществляется подобным образом. Результаты расчетов приведены в табл. 5.

Таблица 5

	Раздел 1	Раздел 2	Раздел 3	Раздел 4
	Вектор 1	Вектор 2	Вектор 3	Вектор 4
2011	6	8	46	44
2012	63	46	39	31
2013	25	38	46	50
2014	72	75	43	50
2015	84	100	75	75

Предложенная методика позволяет дать комплексную оценку структуре, сбалансированности, уровню реализации потенциала мотивационного механизма, выявить имеющиеся резервы, разработать обоснованные управленческие решения, направленные на дальнейшее его развитие и совершенствование.

Как показывает анализ в целом в 2011 г. потенциал мотивационного механизма находился на низком уровне реализации и в состоянии дисбаланса поскольку разница значений векторов достигла 40% (допустимое значение 10-15% для сбалансированного состояния).

В 2012 г. уровень его реализации по всем разделам увеличился до диапазона средних значений. Но по-прежнему сохраняется достаточно существенная разбалансированность (Δ32%).

В 2013 г. отмечается негативная динамика по первым двум разделам. Но при этом повышается уровень сбалансированности (максимальная разница длины векторов снижается до 25%).

Последующие 2014 и 2015 гг. показывают положительное изменение практически по всем разделам. По итогам 2015 года можно констатировать высокий уровень реализации мотивационного механизма, но при этом отмечается некоторый дисбаланс (25%).

Выводы

Рекомендуемый подход позволяет сделать комплексную оценку мероприятий мотивации труда и разработать перспективу его совершенствования.

Анализ изменения показателей по отдельным разделам свидетельствует: за период 2011-2013 гг. нельзя дать однозначную оценку динамике показателей по всем четырем разделам (табл. 5). Период 2014-2015 гг. наоборот характеризуется стабильной положительной динамикой всех показателей.

В перспективе рассмотренный метод предполагается использовать в аспекте детализации используемых показателей с целью более объективной оценки мотивационного механизма.



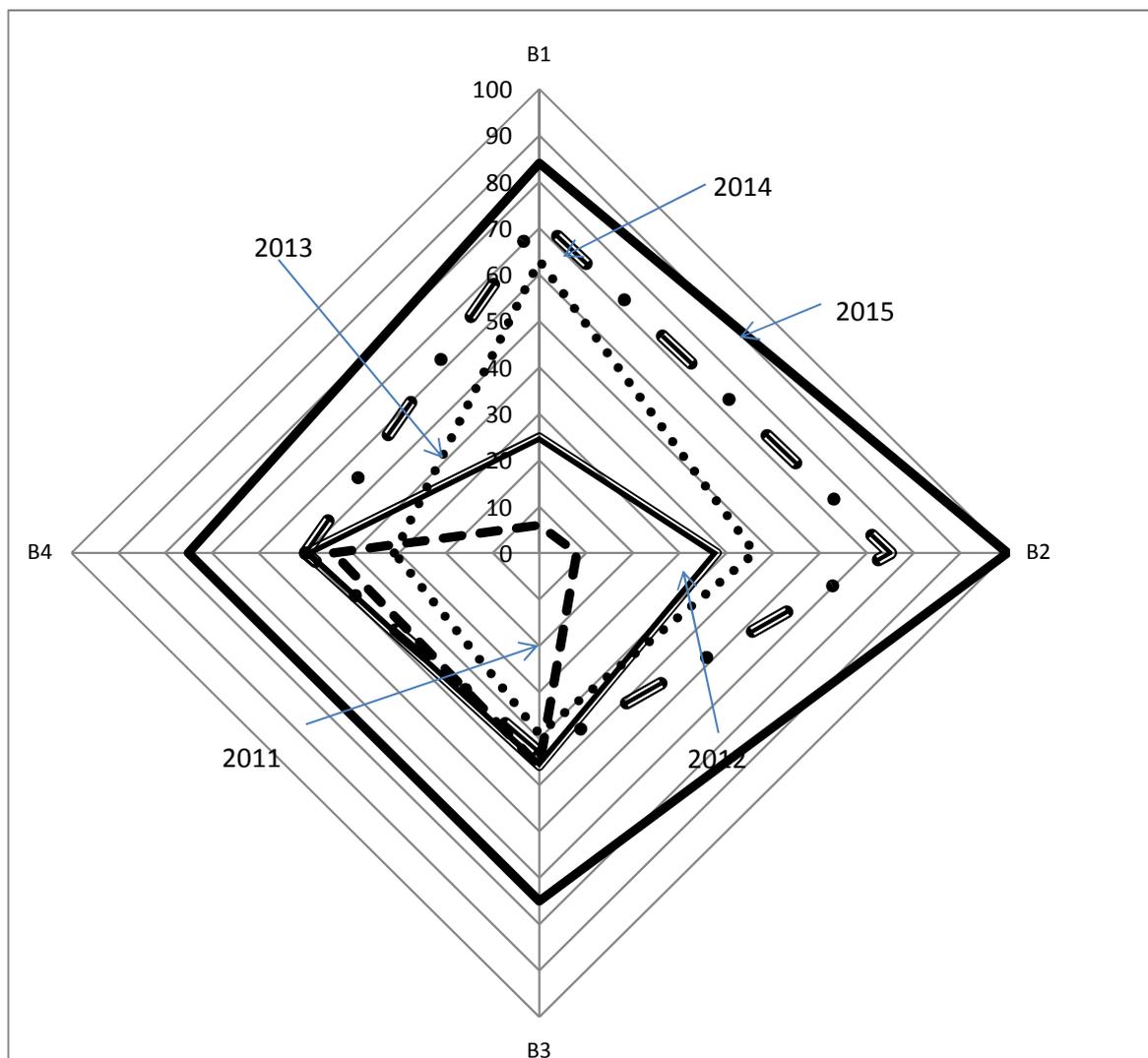


Рисунок. Динамика реализации потенциала мотивационного механизма ПАО НКМЗ

Для эффективной практической реализации предлагаемой методики в условиях анализируемого предприятия целесообразно создать специальную мультидисциплинарную группу, специалисты которой будут обрабатывать конкретные показатели и задачи в рамках совершенствования мотивационного механизма.

Список использованных источников

1. Добыкина Е.К. Повышение рыночной стоимости трудового потенциала в условиях адаптации к требованиям международной интеграции / Е.К. Добыкина // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. пр. – 2010. – №4 (21). – С. 60–66.
2. Добыкина Е.К. Оценка эффективности инвестиционных проектов с использованием графоаналитического метода «квадрат потенциала» / Е.К. Добыкина, М.Н. Яковенко, А.В. Латышева // Теория и практика экономики и предпринимательства: материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (г. Алушта, 11-13 мая 2006 г.). – Симферополь, 2006. – С. 140.
3. Добыкина Е.К. Экономический потенциал: структура и методы оценки уровня его реализации / Е.К. Добыкина, В.С. Рыжиков // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: зб. наук. пр. – 2005. – №1. – С. 252–259.
4. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексик. – К.: КНЕУ, 2005. – 316 с.
5. Еськов А. Л. Развитие механизма мотивации труда в системе производственного менеджмента крупного предприятия: дис. на соискание степени д-ра экон. наук / А.Л. Еськов. – К., 2006. – 589 с.
6. Ольве Нильс-Горан. Сбалансированная система показателей : практическое руководство по использованию : пер. с англ. / Нильс-Горан Ольве, Жан Рой, Магнус Ветер. – М. : Вильямс, 2006. – 304 с.
7. Каплан Р. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию: пер. с англ. / Р. Каплан, Д. Нортон. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2004. – 320 с.
8. Амоша О.І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах: наоч. навч.-метод. матеріали / О.І. Амоша, О.Л. Еськов, Н.Д. Дарченко; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2011. – 200 с.