

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Потьомкін Л.М.

Визначені основні концептуальні проблеми підвищення ефективності функціонування промислових підприємств Українського Причорномор'я і сучасні способи їх рішення. Особливу увагу автор приділяє теоретичним проблемам посилення мотивації власників і найманого персоналу.

Трансформаційний період розвитку промислових підприємств України продовжується близько двох десятиліть. Проте в даний час вони фактично не функціонують або знаходяться на межі банкрутства, офіційно займаючи 152 місце в списку СОТ. Істотний вклад до теорії становлення національних підприємств внесли А.Амоша, Б.Буркинський, А.Бутенко, Е.Бельтюков, І.Грузнов, В.Захарченко, Ю. Куликів, С.Харічков та інші. В той же час недостатньо вивчені сучасні процеси, які відбуваються на підприємствах в контексті розвитку і вдосконалення форм і систем мотивації персоналу. У зв'язку з цим метою статті є аналіз проблем функціонування підприємств і способів підвищення ефективності промислового виробництва.

У сучасних умовах розроблено дві проблемні концепції підвищення ефективності промислового виробництва. До першої можна віднести напрям, пов'язаний з підвищенням рівня функціонування підприємства за допомогою матеріальної мотивації персоналу, а до другої – нематеріальної і самомотивації. Ці процеси зазнають постійну зміну.

У сучасних підручниках мотивація визначається як вид управлінської діяльності. Вона активізує процес залучення працівників до досягнення власних цілей і цілей організації. Під цим терміном розуміється форма направлених дій з підвищення рівня зацікавленості в досягненні кінцевих результатів. Крім того, вона трактується як внутрішня складова характеру людини, яка взаємозв'язана з його інтересами і визначає поведінку працівника на промисловому підприємстві.

Під нематеріальною мотивацією зазвичай розуміють систему управління відповідно до функціонування якої відбувається зміна морального стану найнятих робітників. Конкретними показниками є зростання пошани співробітників, зміна соціального статусу, задоволення потреби в самореалізації і досягненні поставлених цілей. Під само-

мотивацією розуміється процес розробки і впровадження безпосередньо працівником внутрішніх стимул-реакцій і виробничої діяльності.

Наведені вище визначення мотивації містять загальні принципи організації діяльності людини, формування сучасних умов поведінки людини в суспільстві і інші аспекти. В той же час, на даний момент загострилися виробничі інтереси, що вимагають розробки нової методології мотивації персоналу підприємства і відповідного понятійно-категоріального апарату.

В цілях підвищення ефективності функціонування промислового підприємства мотивацію персоналу необхідно розглядати як проблемний різновид управлінської діяльності, що забезпечує ефективне здійснення виробничого процесу. Він має бути направлений на досягнення кінцевої мети власників. Мотиваційний процес сприяє зростанню ефективності підприємства, якщо він взаємозв'язаний з інтересами найманого персоналу і впливає на його поведінку, а також заснований на вживанні психологічних і системних матеріальних стимул-реакцій. Під останніми необхідно розуміти всілякі взаємодоповнюючі спонукальні мотиви, які взаємозв'язані з процесами утворення матеріальної зацікавленості в здійсненні діяльності, направленої на забезпечення здобуття максимально можливого прибутку.

В даний час системи мотивації персоналу на промислових підприємствах практично не функціонують. Це стосується як власників, так і найнятих робітників. Перші зацікавлені лише в здобутті неконтрольованого чистого прибутку, максимального зниження рівня податків і можливості продати підприємство. Мотивація другої категорії зводиться до спрощених методів звільнення працівників.

У зв'язку з цим представляється необхідним заходи щодо виведення підприємств із затяжної кризи і підвищення ефективності виробництва (у тому числі впровадження сучасних форм і систем мотивації) включити у відповідний розділ колективного договору. Контроль за його виконанням повинні здійснювати не лише профспілкові організації, але і адміністративні, а також колективи найнятих робітників (незалежно від кількості акцій підприємства, власниками яких вони є).

У сучасних умовах на процес підвищення ефективності функціонування промислових підприємств впливають наступні чинники:

1) відповідність досвіду і знань найнятого робітника по виконуваній ним роботи певної міри складності;

2) якісне визначення мотивів, які спонукали конкретного працівника до дій, направлених на підвищення ефективності функціонування підприємства;

3) якісне визначення мотивів, які негативно позначаються на трудових діях працівників і відповідно, знижують результативність їх праці;

- 4) ефективно поєднання елементів мотивації персоналу;
- 5) діловий рівень (формальний і неформальний) найнятого робітника, який несе відповідальність за правильну мотивацію персоналу до підвищення ефективності виробництва.

Узагальнююча проблемна модель приросту балансового прибутку за рахунок цих чинників представлена нижчеприведеною формулою:

$$\Delta\Pi_6 = (\bar{K}_{\text{тар}} \cdot \frac{T_{\text{ф.о}}}{T_{\text{б.о}}} + \bar{K}_k \cdot \bar{T}_{\text{п.с.п}} + \bar{K}_c \cdot \bar{T}_{\text{р.с}}) \cdot \text{ЧПТУр}$$

де: $\Delta\Pi_6$ – приріст балансового прибутку за рахунок підвищення середнього рівня кваліфікації працівників;

$\bar{K}_{\text{тар}}$ – середній рівень кваліфікації працівників;

$T_{\text{ф.о}}$ і $T_{\text{б.о}}$ – фактичний і розрахунковий час згаяний працівниками на придбання певної кваліфікації;

\bar{K}_k – коефіцієнт приросту тарифного коефіцієнта за певний період професійної або спеціальної підготовки;

$\bar{T}_{\text{п.с.п}}$ – сумарний час на професійну або спеціальну підготовку;

\bar{K}_c – коефіцієнт приросту тарифного коефіцієнта за певний період роботи за фахом;

$\bar{T}_{\text{р.с}}$ – час роботи за фахом;

ПТ – рівень продуктивності праці працівника, що доводиться на середню величину тарифного коефіцієнта;

U_p – фактичний рівень рентабельності виробництва в одиницях.

Матеріальна мотивація працівника має бути взаємозв'язана із збільшенням об'єму прибутку підприємства (виробничої одиниці), з вкладом працівників в загальні результати роботи. Вони повинні відображати, з одного боку, умови праці працівника, а з іншої – зростання кваліфікації професійної майстерності, використання потенційних можливостей працівників. До систем нематеріальної мотивації (практично непоширеним на промислових підприємствах) в даний час можна віднести надання працівникам можливості пройти навчання по підвищенню кваліфікації, поїздки на різні змагання і конкурси, вручення іменних дарунків і так далі. Матеріальні і нематеріальні системи мотивації праці працівників мають свої позитивні і негативні сторони (табл. 1).

Необхідно відзначити, що згладити негативні характеристики систем мотивації слід шляхом їх заміщення прогресивнішими компонентами.

В основі механізму мотивації персоналу повинен буди закладений соціальний принцип розподілу доходу від реалізації випущеної продукції на суму чистого прибутку і фонду оплати праці.

Таблиця 1

**Позитивні і негативні характеристики сучасних систем
мотивації персоналу**

Системи матеріальної мотивації		Системи не матеріальної мотивації	
Позитивні характеристики	Негативні характеристики	Позитивні характеристики	Негативні характеристики
1. Грошова винагорода.	1. Перехід на інше підприємство в разі сильнішої мотивації.	1. Відсутність грошових витрат.	1. В разі переважання матеріальною мотивацією - перехід на інше підприємство.
2. Можливість забезпечити взаємозв'язок між результатами роботи і доходами підприємства.	2. Суб'єктив-ний підхід при розподілі винагороди.	2. Підвищення конкурентоспроможності продукції.	2. Низький рівень мотивації праці більшості найнятих робітників.
3. Високий рівень мотивації працівників.			

Досягнення оптимального варіанту такого розподілу є не лише економічним регулювальником рентабельності виробництва, але і важливою соціальною вимогою. На цій основі повинні формуватися форми і системи мотивації підвищення ефективності виробництва, а також інструментарій, що забезпечує розвиток економічного механізму функціонування підприємства.

Розглядати обґрунтоване співвідношення між розглянутими показниками (чистий прибуток і фонд оплати праці) необхідно таким чином:

$$\frac{Пч}{ФОТ} = \frac{Пб - ФМП - ФСР + НДС + Пл.б. + Оп.}{ФОТ + ФПР + Фд + ФСР}$$

- де: ПЧ – чистий прибуток підприємства;
 ФОТ – фонд оплати праці;
 Пб – балансовий прибуток;
 ФСР – фонд соціального розвитку;
 ПДВ – податок на додаткову вартість;
 Пл.б. – платежі до бюджету;
 Оп – інші відрахування;
 ФПР – фонд виробничого розвитку;

Фд – фонд дивідендів.

Значущість високої міри мотивації персоналу визначає якість і вартість праці найманих працівників, підвищує ефективність його функціонування і, відповідно, сприяє становленню промислового виробництва.

Кожен працівник має свою, індивідуальну структуру мотивації до ефективного виробництва. Її розвиток обумовлений наступними чинниками:

- 1) рівнем добробуту;
- 2) соціальним статусом найнятого робітника;
- 3) рівнем кваліфікації;
- 4) посадою;
- 5) системою ціннісних орієнтирів;
- 6) положенням в суспільстві і сім'ї;
- 7) мірою задоволеності працею та інші.

Проведені нами дослідження дозволили визначити найбільш значимі критерії мотивації персоналу для їх різних категорій (табл. 2).

Проведене тестування показало, що молодь взагалі не бажає працювати і дуже скептично відноситься до навчання (особливо за контрактом). Задовольняти свої потреби вони вважають за краще за рахунок чинників, які не роблять вплив на процес підвищення ефективності виробництва. Приблизно третя частина працівників виявляє цікавість до складної роботи, яка в разі успіху приносить їм задоволення. Лише кожен восьмий з десяти опитаних працівників висловили задоволення організацією мотивування персоналу і рівнем його оплати.

Доцільно відзначити, що під мотивом слід розуміти внутрішнє прагнення працівників до посвідчення своїх споживачів. Тоді як стимулреакція – це можливість здобуття коштів для задоволення цих потреб за виконання певних обов'язків належної якості.

Таблиця 2

Найважливіші критерії мотивації праці працівників

Керівники	Фахівці	Робітники
Рівень оплати праці і кар'єрне зростання. Сила авторитету. Пошана. Можливість очолювати колектив.	Кар'єрне зростання. Рівень оплати праці. Можливість керівництва. Можливість отримати нову спеціальність. Обмежена самостійність.	Рівень оплати праці. Підвищення кваліфікації. Пошана безпосередніх керівників і інших робітників. Безпека праці.

Процеси мотивації найомного персоналу до трудової діяльності взаємозв'язані. Проте це не лінійна залежність. Економічні, політичні і інші проблемні явища, що відбуваються в даний час блокують (а повинні

розвивати) їх дію, вносять істотні розбіжності і викликають неузгодженість заходів щодо підвищення економічної ефективності виробництва.

В цілях підвищення ефективності промислового виробництва необхідно в практиці враховувати наступні мотивуючі чинники:

1) промислові підприємства і організована на них система мотивації впливають на найнятого робітника опосередковуючись через їх свідому діяльність;

2) на ефективність організації мотивації персоналу в значній мірі роблять вплив внутрішні чинники в порівнянні із зовнішніми.

Вони досить часто не відповідають умовам виробництва, що діють, представленням працівників (особливо молодим) про дійсну цінність праці. Таке положення ускладнює процес мотивації. Виникає неузгодженість між елементами функціонування внутрішнього економічного механізму мотивації, що, кінець кінцем, знижує рівень розвитку підприємства і продуктивність праці працівника.

Представляється, що в сучасних кризисних умовах вирішення проблем розвитку промислових підприємств є перетворення безпосередньо людської праці в найпотужніший мотиваційний чинник.

Ця проблема взаємозв'язана з інтеграцією підприємств, зниження собівартості продукції і іншими зовнішніми і внутрішніми чинниками. Якщо розглянути динаміку розвитку мотиваційних чинників в історичному розрізі, то ясно просліджується тенденція до їх ускладнення.

Основною ланкою мотивації персоналу в цілях підвищення ефективності виробництва є розвиток складного комплексу людських потреб в їх постійному, гармонійному вдосконаленні. До них необхідно віднести не стільки елементарні фізіологічні потреби, як, в першу чергу психологічні, інтелектуальні, національні і інші потреби вищого порядку. Наприклад, данський економіст К.Б. Мадсон виділив такі групи: органічні, емоційні, економічні і соціальні. Враховуючи економічну ситуацію на підприємствах України, ми можемо запропонувати включити в їх склад наступні компоненти:

1) Органічні. До них необхідно віднести елементи, які приносять людині фізичні незручності (жара, холод, голод та інші).

2) Емоційні. До них ми відносимо такі мотиватори, які приносять людині позитивні або негативні емоції (радість, захват, відчуття пригноблення, страх та інші).

3) Економічні. До них ми відносимо мотиватори, властиві ринкової економіці (високий рівень життя, страх втратити роботу та інші).

4) Соціальні. До них відносяться мотиватори, властиві високо розвиненим членам суспільства (потреба в інтелектуальній і науковій діяльності, потреба в постійному підвищенні кваліфікації та інші).

Найняті робітники промислових підприємств випробовують вплив

сукупності (системи) наведених вище чинників. Істотного підвищення ефективності їх функціонування можна досягти, лише застосовуючи всі без виключення елементи мотивації персоналу і повністю реалізуючи їх в господарській практиці. Важливим принципом підвищення ефективності промислового виробництва є правильна оцінка впливу кожного чинника на процес мотивації найманого працівника.

В ході спеціального анкетування (наукових співробітників, керівників різних рангів, найнятих робітників) і подальшого аналізу виявлена їх група і визначена міра впливу на ефективність виробництва (табл. 3).

Таблиця 3

Характеристика впливу чинників мотивації праці працівників на ефективність виробництва.

Стать працівника	Вік працівника	Найменування чинників					
		Рівень оплати праці	Думка керівників	Можливість здобуття пільг	Можливість кар'єрного зростання	Зростання кваліфікації	Моральний клімат в колективі
Чоловіки в т.ч. чоловіки в браку	18-32	51	15	11	12	6	5
	18-32	53	8	13	14	8	4
Жінки в т.ч. жінки в браку	18-30	49	13	12	18	4	4
	18-30	45	13	13	19	5	5
Чоловіки в т.ч. чоловіки в браку	32-50	50	6	12	21	8	3
	32-50	53	9	13	12	9	4
Жінки в т.ч. жінки в браку	30-45	53	5	14	17	6	5
	30-45	55	15	8	19	7	6
Чоловіки в т.ч. чоловіки в браку	50-60	40	40	12	3	1	4
	50-60	38	41	13	2	1	5
Жінки в т.ч. жінки в браку	45-55	38	44	14	1	1	2
	45-55	37	42	15	2	1	3

З приведених даних можна зробити **висновок**, що рівень мотивації

найнятих робітників до підвищення ефективності виробництва збільшується залежно від їх віку. В той же час їх стать фактично на даний показник не впливає. Найбільш сприйнятливими до всіляких показників мотивації є найняті робітники у віці 32-50 років (чоловіки) і 30-45 років (жінки). З віком міра їх мотивації знижується. Вони вважають, що їх праця в даний час зажадалася на багатьох підприємствах.

Література

1. Грузнов І.І. Ефективні організаційно-економічні механізми управління. Одеса. Поліграф. 2009, – 524 с.
2. Коваленко М.А., Грузнов І.І., Л.С. Сухомлін. Менеджмент трудової активності працівників підприємства. Херсон. Олді- плюс. 2006, –288 с.
3. Савченко В.А. Методологія, напрями, тенденції, проблеми у сфері праці і соціальної політики. К. НІІ праці і зайнятості населення. 2006, – 407 с.

Abstract

Leonid N. Potyomkin

Problems of functioning of industrial enterprises

The basic conceptual problems of increase of efficiency of functioning of industrial enterprises of Ukrainian Black Sea region and modern methods of their decision are certain. The special attention an author spares to the theoretical problems of strengthening of motivation of owners and hired personnel.