

На третьому етапі проводять дослідження можливостей зміни масштабів і структури виробництва й виходу на нові оптимальні пропорції за рахунок залучених коштів з урахуванням інвестиційної привабливості підприємства. Результат даного варіанта оптимальних ресурсних пропорцій, на наш погляд, варто називати інвестиційно-ресурсним забезпеченням підприємства.

На основі оцінок ресурсного забезпечення підприємства можна одержати оптимальні параметри сільськогосподарського виробництва для конкретного підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств : підручник / В. Г. Андрійчук. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К. : КНЕУ, 2002. – 624 с.
2. Бурда А. Г. Математическая экономика / А. Г. Бурда, Г. П. Бурда, А. А. Гусельникова. – Краснодар : ФГОУ ВПО КубГАУ, 2003. – 511 с.
3. Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування : навч. посіб. / А. М. Єріна. – К. : КНЕУ, 2001. – 451 с.
4. Ревенко Н. Г. Управління ресурсами промислових підприємств : монографія / Н. Г. Ревенко. – К. : Бюл. Вищ. атестац. коміс. України, 2000. – 256 с.

УДК 339.1

УПРАВЛІННЯ МАТЕРІАЛЬНИМ СТИМУЛЮВАННЯМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ю. В. Карпенко, кандидат економічних наук

Останнім часом для багатьох підприємств актуальна проблема плинності кадрів. На жодному підприємстві не існує єдиної, загальної для всіх системи управління персоналом. Однак керівники майже всіх підприємств стимулюють кадри на основі матеріальної та нематеріальної мотивації.

Через кризовий стан економіки України виникла необхідність знайти ефективні методи управління працею з метою підвищення її продуктивності. Оцінивши ситуацію, яка склалась, зауважимо, що зроблені кроки у цьому напрямку не дали очікуваних результатів. Одним із способів є підвищення керованості мотивацією праці на підприємстві з метою формування середовища зацікавленості працівників у кінцевих результатах, ефективність якої спроможна компенсувати недоліки інших функцій управління. Основна функція менеджерів усіх рівнів повинна полягати в умінні виявляти спонукальні мотиви працівника та здійснювати на них відповідні впливи з метою підвищення як індивідуальної ефективності;

трудової діяльності, так і ефективності функціонування організації у цілому.

Аналіз економічної літератури з питань мотивації стимулювання праці свідчить про розширення досліджень з питань матеріальної і нематеріальної мотивації, розробки стимулюючого механізму на підприємстві, обґрунтування нових форм і методів стимулювання. Світовий досвід свідчить, що висока конкурентоспроможність підприємств і економіки у цілому значною мірою визначається цілеспрямованою мотивацією до ефективної та продуктивної праці.

На практику менеджменту персоналу й досі значно впливають змістові та процесійні теорії мотивації трудової діяльності. Найвідоміші змістові теорії мотивації: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія М. Альдерфера, теорія двох чинників Ф. Герцберга та теорія набутих потреб М. Мак-Клелланда. Найвідоміші процесійні теорії мотивації: теорія очікувань, теорія справедливості, концепція спільного управління, модель Портера-Лоулера.

Питанням удосконалення організації заробітної плати, інших матеріальних стимулів і підвищення їхньої ролі у системі мотивації трудової діяльності присвячені праці відомих українських економістів: В. Бортника [1], О. Гребінчука [2], А. Колота [3], Т. Костишиної [4], О. Крушельницької [5], Н. Тарасової [6], Т. Харченко [7], В. Шишкіна [8] та ін.

Метою статті є удосконалення існуючого механізму матеріального стимулювання персоналу, який уже не у змозі задовольнити вимоги сучасних підприємств, оскільки у таких механізмах слабкий, або взагалі відсутній зв'язок між матеріальним стимулюванням, якістю його праці та кінцевими результатами виробництва.

Матеріальне стимулювання персоналу включає різні форми й системи заробітної плати, організацію преміювання працівників. В умовах посилення глобальної конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу, необхідності більш ефективного впровадження на виробництві нової техніки і прогресивних технологій матеріальне стимулювання персоналу має все більше спрямовуватися на поєднання інтересів трудового колективу організації, структурного підрозділу й особистих інтересів працівника з метою формування стимулів до високопродуктивної праці, виховання і розвитку творчих здібностей особистості, стимулювання гармонійного розвитку кожного працівника.

Матеріальне стимулювання розвитку персоналу підприємства спрямоване на задоволення потреб працівників – більш висока заробітна плата за рахунок підвищення рівня індивідуальної професійної майстерності, отримання призначення на більш відповідальну і високооплачувану посаду завдяки професійно-кваліфікаційному просуванню. Від персоналу вимагають не тільки пунктуального й своєчасного виконання обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, кваліфікаційними картами, картами компетенцій, а й здатності та бажання виконувати функції, які нині ще не передбачені посадовими інструкціями, але необхідні для більш ефективного функціонування підприємства. Інтенсивне впровадження у виробництво новітніх досягнень на-

уково-технічного прогресу вимагає наявності у персоналу не стільки різнобічних знань і навичок, скільки здібності поглиблювати опановані та набувати нові знання, вміння і навички.

Преміювання працівників на підприємстві повинно бути організовано таким чином, щоб розмір премій безпосередньо залежав від величини трудового внеску премійованого працівника чи колективу у результаті виробництва для заохочення високоякісної праці, ініціативи та творчого ставлення до справи. Система преміювання працівників на підприємствах у сучасних умовах складається з преміювання колективу за досягнення основних результатів діяльності та окремо за досягнення певних специфічних для підприємства показників. Преміювання робітників за основні результати роботи здійснюється за рахунок фонду оплати праці і тієї частини фонду матеріального заохочення, що визначається розподілом прибутку від господарської діяльності.

Процес преміювання сприяє цілеспрямованому формуванню у працівників зацікавленого ставлення до праці та її результатів, оскільки матеріальне стимулювання посилює бажану поведінку працівника, і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх чинниках або на мотивах і стимулах. Мотив є суб'єктивним явищем, усвідомленням вчинків, які у кінцевому підсумку перетворюються у постановку цілі, що спонукає людину до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукального стимулу і його усвідомлення індивідом.

До мотивів відносяться комплекс спонукань, що діють з повною силою протягом тривалого періоду часу, а також обов'язок, прагнення виконати доручене завдання. Мотиви можуть класифікуватися за різними ознаками. Так, залежно від стимулюючої сфери, вони можуть бути поділені на мотиви матеріального і морального порядку. У свою чергу, моральні можна поділити на ідейно-політичні та моральні стимули.

З огляду на кризовий характер сучасної економіки України, процес реформування оплати праці повинен характеризуватися справді глибоким змістом, охоплювати всі економічні й інституціональні структури, пов'язані зі сферою формування і розподілу доходів. Усе біль-

ше стає очевидним, що реформа оплати праці – це не одноразовий захід, а тривалий процес, синхронний за змістом і часом загальному ходу економічних реформ. Реформа оплати праці повинна стати комплексом взаємопов'язаних заходів еволюційного характеру, які здійснюються як на макроекономічному, так і на мікроекономічному рівнях, мета яких у сучасній економіці України – забезпечити ефективне матеріальне стимулювання розвитку національного виробництва.

Щоб повніше задовольнити особисті й суспільні потреби, підвищення ефективності виробництва, конкурентоспроможності виготовленої продукції, що випускається, працівників підприємства, у тому числі й керівників, потрібно поставити у такі умови, які спонукають їх нарощувати високоефективну техніку, покращувати використання виробничих ресурсів, стежити за ефективним набором кадрів, аби уникнути неприємностей. Для цього механізм матеріального стимулювання доцільно будувати на науково обґрунтованих критеріях оцінки діяльності підприємства. Мова йде про необхідність використання показників, що відображають кінцевий господарський результат праці кожного члена колективу. Залучення працівників до управління виробництвом, розвиток колективних форм організації і оплати праці зумовлюють необхідність підвищення об'єктивності його оцінки, відповідності оплати праці з досягнутими кінцевими результатами. Така оцінка повинна враховувати кількість вкладеної праці, тривалість робочого часу, а також ефективність виробництва. Розробити такий механізм оцінки праці використовуваний як мірило трудового внеску кожного працівника і підрозділів – означає знайти ключ до розв'язання глобальної проблеми свідомого включення закону економії часу у мотиваційний механізм управління.

Отже, механізм мотивації повинен забезпечувати, з одного боку, можливість задоволення за рахунок справедливої винагороди різноманітних потреб людини у процесі трудової діяльності, а з іншого – одержання очікуваних результатів праці, успішного досягнення цілей підприємства. Він складається з упо-

рядкованої сукупності дій з формування, актуалізації та задоволення потреб залежно від результатів трудової діяльності та досягнення рівня поставлених цілей. Зважаючи на те, що кожен працівник має різні особисті якості для розвитку, підтримки й прояву своїх здібностей, їй необхідно стимулювати, враховуючи індивідуальні потреби кожного. За таких умов той потенціал, який потрібен для виробничої діяльності, буде використаний найбільш ефективно.

Система матеріальних стимулів повинна спиратися на певну базу – нормативний рівень трудової діяльності. Сам факт вступу працівника у трудові відносини припускає, що він за задалегідь визначену винагороду повинен виконувати певне коло обов'язків. У цій ситуації для стимулювання місця немає. Працівник повинен знати, які вимоги до нього висунуто, яку винагороду він одержить у разі неухильного дотримання їх, які санкції будуть застосовані у разі їх порушення. Дисципліна завжди має елементи примусу, обмежує вибір варіантів поведінки. Для того, щоб не допустити пасивності співробітників і підтримувати їхню інноваційну активність, необхідно пам'ятати, що навіть з економічного погляду люди – це надзвичайно дорогий ресурс, який слід використовувати з максимальною ефективністю. Саме тому необхідно знати стадії втрати інтересу до роботи і вчасно попереджувати цей процес.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бортник В. А. Матеріальне стимулювання як чинник ефективності використання кадрового потенціалу / В. А. Бортник // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2010. – № 2. – С. 87–88.
2. Гребінчук О. Стимулювання праці на підприємстві та засоби модулювання / О. Гребінчук // Економіст. – 2009. – № 4. – С. 52–55.
3. Колот А. М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / А. М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 5. – С. 8–14.
4. Костишина Т. Моніторинг мотиваційного механізму на підприємствах споживчої кооперації

- ції України / Т. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 25–31.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.
 6. Тарасова Н. Премії, заохочення і покарання / Н. Тарасова // Бухгалтерія. – 2008. – № 36. – С. 38–44.
 7. Харченко Т. М. Матеріальне стимулювання персоналу як складова розвитку підприємств / Т. М. Харченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – С. 129–131.
 8. Шишкін В. Матеріальне стимулювання працівників / В. Шишкін // Праця і закон. – 2009. – № 2. – С. 14–16.

УДК 330.88:338:332:331.1

СИСТЕМОГЕНЕЗ УПРАВЛІННЯ ЯК СУЧАСНИЙ БАЗИС ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Ю. В. Богоявленська, кандидат економічних наук

Управління в умовах інституціональних і геоекономічних трансформацій перейшло у нову фазу, як ми її визначаємо – неорозвитку. Значною мірою це зумовлено актуалізацією проблеми управління інтелектуальним капіталом, появою концепції нової людини «*homo intelligens*», що взаємоузгоджується зі збільшенням ролі інформації в «інформаційному (informational) суспільстві». Саме тому зазначені трансформації своєю динамічною природою на перше місце підносять системогенез як нову наукову парадигму дослідження управління та управлінських змін. А отже, дослідження системогенезу управління в умовах інноваційного розвитку економіки є актуальним науковим завданням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволив визначити, що дотичну до зазначеної проблематику переважно досліджували закордонні вчені. Так, Й. Масуда розвивав концепцію інформаційного суспільства в напрямку еволюції соціуму [1, с. 75–83]. Т. Стоуньєр відзначав, що нині «господарська діяльність – це головним чином виробництво і застосування інформації з метою зробити всі інші форми виробництва ефективнішими і таким чином створити більше матеріального багатства. Лімітуючий фактор тут – наявні знання» [2, с. 396–397]. М. Кастельс наголошував, що суспільства організовані «навколо людських процесів, структурованих та істо-

рично детермінованих способами виробництва, досвідом та владою» [3]. А знання та досвід і є фундаментом інноваційного розвитку економіки. Проблема системогенезу найбільш повно розкрита у працях російських науковців Л. М. Мітіної, Н. В. Нижегородцевої, В. Д. Шадрикова та ін. Вони відзначають, що попри врахування даної наукової категорії на теоретичному рівні та обов'язковий розгляд професійної діяльності у прикладному аспекті прогнозувати розвиток економіки неможливо. Проте проблема системогенезу управління в умовах інноваційного розвитку економіки й досі залишається недостатньо дослідженою.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних положень системогенезу управління як наукової категорії, зокрема визначення його особливостей, та розробка практичних рекомендацій відносно його застосування як сучасного базису інноваційної економіки.

У процесі трансформації теорії і практики управління на всіх рівнях економіки значної уваги набувають питання, пов'язані з методами і механізмами управління. У поточному році на зустрічі в Женеві в штаб-квартирі Міжнародного союзу електрозв'язку один із лідерів-членів МСЕ мексиканський медіамагнат К. Слім заявив, що єдиним способом виходу з кризи є інвестування в реальний сектор економіки й освіти. Погоджуючись із практиком управління, який очолив список найбагатших