

Розв'язок задачі

Змінні	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Необхідна кількість ресурсів	Запаси на підприємстві
Рішення	12	3	5	1	18		
Коефіцієнти основної системи обмежень							
Борошно	450	225	250	300	225	11 675	15 000
Сметана	250	275	1000	200	0	9 025	10 000
Яйця	80	80	80	120	180	4 960	5 000
Цукор	375	325	350	150	330	13 315	14 000
Сода	0	10	20	10	0	140	500
Згущене молоко	0	380	600	380	150	7 220	7 500
Вершкове масло	300	230	75	100	150	7 465	7 500
Горіхи	20	20	75	75	150	3 450	3 500
Мед	0	0	0	150	0	150	2 000
Маргарин	200	0	0	0	0	2 400	2 500
Молоко	500	0	0	0	0	6 000	7 700
Какао	0	110	0	50	0	380	1 000
Сіль	0	5	5	5	0	45	500
Оцет	0	20	35	0	0	235	250
Крохмаль	0	0	0	0	20	360	800
Ваніль	0	5	0	5	10	200	250
Цільова функція	56,80	47,00	54,90	49,50	61,50	2 253,6	max

Таким чином, оптимальний план випуску кондитерських виробів-тортів на один тиждень для супермаркету "Сільпо": 12 одиниць тортів "Наполеон"; "Празького" – 3 одиниці; 5 штук торта "Пінчер"; 1 торт "Медово-горіховий" та 18 тортів "Естерхізі". Дотримуючись такого плану випуску, магазин отримує максимальний прибуток 2 253,60 гривень за тиждень. Отже, використання оптимізаційної моделі виробництва допомагає в прийнятті управлінських рішень, щодо раціонального використання наявних ресурсів та можливості отримання максимального прибутку. Дана модель може бути використана на підприємствах для підвищення ефективності управління кондитерської галузі в цілому.

Наук. керівн. Малярець Л. М.

Література: 1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>. 2. Зміни на кондитерському ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://delo.ua/business/v-ukraine-vpervyu-s-2000-goda-upalo-proizvodstvo-konditerskih-iz-172643/?supdated_new=1384800052. 3. Міжнародні тенденції кондитерського ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://delo.ua/business/ukraina-sokraschaet-eksport-konditerskih-izdelij-179839/?supdated_new=1384800080.

Бутков Д. В.

УДК 331.101.3

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ПАТ "КУП'ЯНСЬКИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД"

Анотація. Досліджено проблематику матеріальної мотивації промислового підприємства. Запропоновано застосування системи стимулювання праці персоналу для досягнення запланованих цілей підприємства.

Анотация. Исследована проблематика материальной мотивации промышленного предприятия. Предложено применение системы стимулирования труда персонала для достижения запланированных целей предприятия.

© Бутков Д. В., 2014

Annotation. The article explores the problems of material motivation of an industrial enterprise. A system of personnel stimulation to achieve the planned objectives of an enterprise is proposed.

Ключові слова: матеріальна мотивація, стимулювання, персонал, продуктивність праці, ефективність, управління, заробітна плата, інноваційний підхід.

Важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідного виробничого чинника, резерву економічного зростання та конкурентоспроможності. Досвід передових економік світу доводить, що жодне із завдань управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників. Мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості у результатах діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства стають головним завданням підприємства.

Основи сучасних концепцій мотивації закладено в працях економістів-класиків: А. Сміта, Ф. Гілбрета, А. Врума, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак Грегора, А. Афоніна, Р. Оуена. Значний внесок у розвиток теорії мотивації, розробку та вдосконалення її прикладних аспектів, у тому числі в умовах трансформаційної економіки, зробили такі українські та російські вчені, як: О. Амоша, А. Афонін, Т. Базарова, Д. Богиня, М. Ведерніков, М. Войнаренко, Б. Генкін, В. Герчиков, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Егоршин, А. Калина, А. Кібанов, А. Колот, Ю. Кокін, Н. Лук'яненко, М. Пашута, М. Семікіна, В. Сладкевич, Е. Уткін, О. Уманський.

Вони розглядали проблеми оплати праці на основі теорії очікувань, управління цілями. Певні дослідження ґрунтуються на передовому світовому досвіді мотивації персоналу на промислових підприємствах [1]. У сучасних умовах недостатньо розробленим залишаються аспекти практичного застосування мотиваційного механізму персоналу як важеля підвищення ефективності високопродуктивної діяльності промислового підприємства.

Мета статті полягає в обґрунтуванні мотиваційних програм, в основу яких покладено відповідну до сучасних реалій і вимог систему стимулювання праці персоналу, насамперед орієнтовану на досягнення запланованих обсягів продажів та отримання прибутку.

Результативність роботи персоналу промислового підприємства залежить від складної взаємодії багатьох факторів, до яких відносяться особисті якості людини, її мотивації до роботи та ставлення до своїх обов'язків. Для підвищення трудового потенціалу своїх підлеглих керівники повинні мати чітке уявлення про результативність їх роботи.

Мотивація – один із вирішальних факторів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Щоб домогтися максимальної віддачі від кожного працівника, керівник повинен добре знати фактори мотивації та вміти ними користуватися. Успішна мотиваційна програма добре працює тоді, коли до уваги беруться різні фактори, зокрема: ринкові умови, характеристики продукції, характер виконуваних завдань, політика менеджменту й організація праці.

Сучасне розуміння мотивації базується на процесійних теоріях, що розглядають процес вибору людиною тієї чи іншої лінії поведінки, для того щоб, по-перше, приступити до виконання певного завдання, по-друге, докласти зусиль для його виконання, по-третє, зберегти необхідний рівень задіяних зусиль до моменту досягнення необхідного результату.

Практичний досвід підприємств доводить, що розробляючи та впроваджуючи на підприємстві систему стимулювання праці, необхідно врахувати такі вимоги: об'єктивність і прозорість розрахунків, досяжність і напруженість цільових орієнтирів для працівників, розмір премії має бути відчутним, а загальна величина компенсаційного пакета – конкурентоспроможною на ринку праці, відсутність верхньої межі в розрахунку змінної частини доходу.

Результативність праці конкретного працівника зумовлюється передусім індивідуальними можливостями та особистою зацікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг затрат праці залежить від самооцінки працівника достатності рівня винагороди й упевненості в тому, що її буде отримано. Заохочування працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними цілей і завдань є об'єктивною потребою, яку усвідомлюють усі керівники.

Для взаємозв'язку чинного мотиваційного механізму персоналу та ефективності роботи підприємства важливим є встановлення для кожного співробітника такого розміру заробітної плати, що корелює з його внеском у досягнення планів підприємства та відсотком виконання особистого плану. Сутність інноваційного підходу до оплати праці полягає у підвищенні продуктивності праці співробітників, наданням їм можливостей самостійно впливати на розмір власної заробітної плати. Власне, крім базового окладу, кожен співробітник отримує додаткову грошову компенсацію залежно від особистої продуктивності, яка вимірюється інтегральним відсотком виконання персонального місячного плану. Чим вищий отриманий показник ефективності, тим вища і бонусна частина заробітної плати [2].

Слід розробити шкалу преміювання для працівників підприємства ПАТ "Куп'янський машинобудівний завод" (таблиця).

Таблиця

Шкала оцінки ефективності праці персоналу

Показники	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
1	2	3	4
1. Якість виконання роботи (К в. р.)	Спочатку місяця всі роботи здані з 1-го пред'явлення К в. р. = 0,3	Існують випадки здачі робіт з 2-го пред'явлення К в. р. = 0,1	Виявлення браку під час проходження технічного контролю К в. р. = 0
2. Складність робіт (К с. р.)	Роботи найвищої групи складності К с. р. = 0,2	Роботи середньої групи складності К с. р. = 0,08	Роботи низької групи складності К с. р. = 0

1	2	3	4
3. Зниження собівартості продукції (К с. п.)	Зменшення витрат на сировину, матеріали, електроенергію на 25 % та вище К с. п. = 0,35	Зменшення витрат на сировину, матеріали, електроенергію на 15 % К с. п. = 0,2	Не виконано завдань зі зниження собівартості К с. п. = 0
4. Упровадження інновацій (К в. і.)	Розроблення винаходів К в. і = 0,95	Удосконалення існуючої технології виробництва К в. і. = 0,55	Інновації не застосовуються К в. і = 0

Розроблена шкала оцінки ефективності праці персоналу, дозволяє визначити розмір премій, які будуть нараховуватись працівникам підприємства.

Заробітну плату працівників можна подати, як суму основної заробітної плати і премії отриманої за результати ефективної праці:

$$\text{ЗП} = \text{Об.} + \text{Прв.}, \quad (1)$$

де Об. – базовий оклад;
Прв. – премія виконавця.

$$\text{Прв.} = \text{Об.} \times \text{К заг.}, \quad (2)$$

де К заг. – коефіцієнт оцінки ефективності праці персоналу.

$$\text{К заг.} = \text{К в.р.} + \text{К с.р.} + \text{К с.п.} + \text{К в.і.} \quad (3)$$

Отже, запропонована система матеріального стимулювання базується на застосуванні фіксованого доходу (окладу) і змінної частини, яка встановлюється на основі заохочувальних виплат (додаткові премії), а також певних матеріальних санкцій. Така мотиваційна програма зорієнтована на досягнення виконання конкретних стратегічних цілей підприємства.

Запропонований метод оплати праці працівників промислового підприємства є потужним інструментом підвищення ефективності праці. Він поєднує опосередковану залежність розміру основної заробітної плати та пряму залежність розміру додаткової заробітної плати від результатів діяльності підприємства. Такий підхід забезпечує концентрацію зусиль підприємства на досягнення найвищих фінансових результатів і стимулювання як колективної, так і індивідуальної праці персоналу підприємства.

Наук. керівн. Сігаєва Т. Є.

Література: 1. Герчикова І. М. Мотивація персоналу / І. М. Герчикова. – К. : Вид. "ЦИЛ", 2006. – 346 с. 2. Лук'яненко Н. Д. Мотивація персоналу / Н. Д. Лук'яненко. – Донецьк : Вид. "ДонНУ", 2004. – 302 с. 3. Базарова Т. Ю. Управління персоналом / Т. Ю. Базарова. – К. : Вид. "Майстерність", 2002. – 240 с. 4. Пономаренко Ю. М. Стратегія управління трудовими ресурсами / Ю. М. Пономаренко. – К. : Вид. "Омега", 2002. – 490 с. 5. Пьюселік Ф. М. Значення мотивації персоналу в діяльності підприємства / Ф. М. Пьюселік. – К. : Вид. "КНЕУ", 2007. – 278 с.

Гончаренко О. М.

УДК 654.07:517.9

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Анотація. Проаналізовано системний підхід до створення і функціонування інформаційної та управлінської систем, визначено основні методи та чинники впливу на системи управління якістю, конкурентоспроможністю продукції, інформаційні та управлінські системи, їх взаємозв'язок та залежність підприємства.

Аннотация. Проанализирован системный подход к созданию и функционированию информационной и управленческой систем, определены основные методы и факторы влияния на системы управления качеством, конкурентоспособностью продукции, информационные и управленческие системы, их взаимосвязь и зависимость предприятия.