

Розробка стратегії конкурентних переваг щодо витрат доцільно для забезпечення стабільності та економічного розвитку підприємства і досягнення її стратегічної мети, а також являється основою для створення на підприємстві ефективної системи стратегічного управління витратами, організації обліку витрат (стратегічного і оперативного), аналізу і контролю діяльності усього підприємства.

Висновки. Таким чином, аналіз наукової літератури з досліджень організації обліку витрат підприємства свідчить про існування об'єктивної необхідності розробки стратегії досягнення конкурентних переваг щодо витрат. Тому в статті обґрунтовано порядок розробки та реалізації стратегії досягнення конкурентних переваг щодо витрат. Автором запропоновано схема формування стратегії досягнення конкурентних переваг щодо

витрат. Перспективи подальших робіт у цьому напрямку – це аналіз усіх елементів ланцюга цінностей.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Василенко В.А., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління. Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2003. – 396 с.

2. Партин Г.О. Управління витратами підприємства: концептуальні засади, методи та інструментарій: Монографія. – К.: УБС НБУ, 2008. – 219 с.

3. Управління витратами підприємства : навчальний посібник / Ю.С. Погорелов, Л.М. Христенко, А.А. Алєйніков, Г.А. Макухін; за ред. Г.В. Козаченко. – Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2011. – 628 с.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Пулипенко А.А.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 658.3.014

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Чобіток В.І., к.е.н., доцент,
Боровок Є.О., магістр (УІПА)*

Досліджено теоретичні аспекти мотивації як фактору підвищення продуктивності праці на підприємстві. Розглянута система організації мотивації робітників на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, продуктивність праці, нагороди, матеріальні заохочення.

МОТИВАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Чобиток В.И., к.э.н., доцент,
Боровок Е.О., магистр (УИПА)*

Исследованы теоретические аспекты мотивации как фактора повышения производительности труда на предприятии. Рассмотрена система организации мотивации работников на предприятии.

Ключевые слова: мотивация, производительность труда, награды, материальные поощрения.

MOTIVATION AS A FACTOR IN INCREASING PRODUCTIVITY IMPROVEMENTS WITHIN FIRMS

*Chobitok V.I.
Borovok E.O.*

The theoretical aspects motivation are investigational as a factor increase the labour productivity on an enterprise. The system organization motivation workers is considered on an enterprise.

Keywords: motivation, labour productivity, rewards, financial encouragements.

Актуальність теми. В сучасних умовах планово-економічним показником, в якій найбільш повно відображається ефективність виробництва, є продуктивність праці. Вона є важливим господарювання, продуктивність праці є важливим

Аналіз рівня продуктивності праці є джерелом для прийняття управлінських рішень з підвищення рентабельності та конкурентоспроможності, технічного і організаційного удосконалення виробництва, управління трудовими ресурсами, визначення цінової політики та інше.

В умовах ринкових відносин завдання підвищення продуктивності праці як джерела реального економічного зростання стає життєво важливим для подальшого розвитку не тільки окремого підприємства, а і країни в цілому.

Аналіз останніх публікацій. Проблемам підвищення продуктивності праці в економічній літературі присвячені дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених. Значний внесок у розвиток підвищення продуктивності праці внесли такі вчені: В. Базилевич [1], І. Бойчик [2], С.Кайлюк [3], Т. Заяць [4], З. Пушкар [5, 6], С. Трубич [6], Ю. Цал-Цалко [7], Ф. Хміль [8] та інші.

У роботах перелічених авторів досліджено теоретичні та практичні основи підвищення продуктивності праці, проте залишається недостатньо розробленою проблема системи мотивації робітників на підприємстві з метою підвищення продуктивності праці.

Мета дослідження. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування аспектів формування системи мотивації робітників як фактору підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Вклад основного матеріалу. Розвиток національної економіки залежить від подальшого

зростання продуктивності праці, що належить до основних факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства і свідчить про прогресивний процес його розвитку.

Продуктивність праці є однією з найважливіших економічних категорій, в якій найбільш повно відображається ефективність суспільного виробництва. Продуктивність праці – найважливіша характеристика стану економіки країни, окремих галузей. За розмірами та динамікою продуктивності праці оцінюють використання трудового потенціалу, розвиток продуктивних сил, ступінь освоєння досягнень науково-технічного прогресу, визначають рівень життя населення.

Розрізняють продуктивність індивідуальної та соціальної праці. Показником продуктивності індивідуальної (живої) праці є виробіток. Методи його визначення залежать від способу виміру продукції, що виробляється (натуральний, вартісний, трудовий). Продуктивність суспільної праці вимірюється тільки у вартісному виразі на основі національного доходу [2].

Для характеристики рівня продуктивності праці використовують прямий показник – випуск продукції за одиницю часу або обернений показник – витрати робочого часу на одиницю продукції, що виготовляється, та виконаної роботи. Планування та аналіз продуктивності праці здійснюється за факторами на основі економічної чисельності працюючих і зниження трудомісткості продукції (рис. 1).

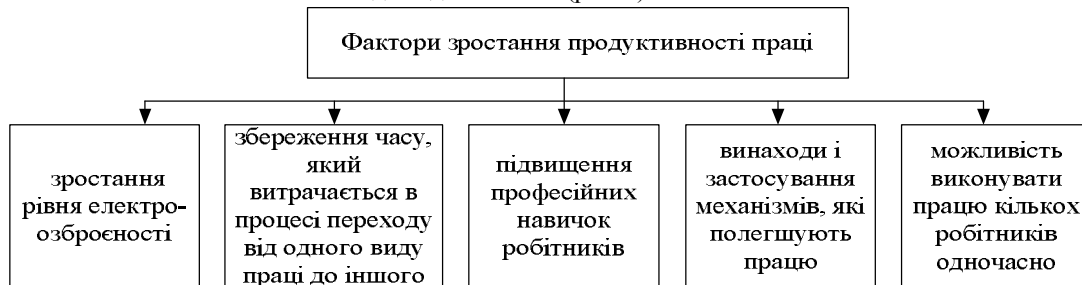


Рис.1 Фактори зростання продуктивності праці

Продуктивність праці є динамічним показником, тобто постійно змінюється під дією різної кількості чинників. Вся сукупність факторів по різному впливає на зміну рівня та динаміки продуктивності праці, крім того, на зміну показника впливають різноманітні об'єктивні та суб'єктивні причини.

На відміну від факторів, резерви підвищення продуктивності праці являють собою можливості економії робочого часу у виробництві на основі трудових зусиль колективу підприємства. Підвищення продуктивності праці досягається або збільшенням виробництва продукції при незмінних витратах робочого часу, або зниженням витрат робочого часу на одиницю продукції.

Кожне підприємство зацікавлене у підвищенні продуктивності праці, тому необхідно запроваджувати програми управління продуктивністю праці. Управління продуктивністю праці - це складне комплексне завдання, важливе для організації будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху у своїй діяльності. Реалізація даного завдання залежить від скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми [5, 6].

Для більш повного використання резервів підвищення продуктивності праці використовують програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні строки та способи їх використання, плануються основні витрати та очікуваний результат від їх впровадження.

Після визначення найвпливовіших факторів підвищення продуктивності праці, управлінці мають обрати відповідні методи для покращення існуючої ситуації. В світовій практиці використовують багато ефективних методів підвищення продуктивності праці. Серед них необхідно виділити такі: проектування витрат, розвиток та впровадження нових технологій, управління якістю, програми стимулювання вдосконалення обладнання, сучасне управління трудовими ресурсами, робототехніка, автоматизація роботи, спрощення документообігу, розробка та перегляд посадових обов'язків тощо. Серед організаційно-економічних напрямів підвищення продуктивності праці окреме місце посідають умови праці. Умови праці суттєво впливають на ставлення людини до виконуваної роботи, морально-психологічний клімат в колективі, його стабільність.

Сучасний стан характеризується вкрай низькою ефективністю використання праці. З огляду на це виникає нагальна потреба в підвищенні продуктивності праці на рівні кожного підприємства. Керівники підприємств повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю праці. Нові технології, автоматизація виробництва, винаходи та відкриття, зростання творчої складової в роботі персоналу поліпшують продуктивність, зменшують витрати на продукцію та послуги, знижують тривалість виробничого циклу. Водночас в період світової кризи значно підвищуються вимоги до управління продуктивністю праці на підприємстві, зростання рівня якої здатне підвищувати соціальні та економічні результати діяльності підприємства [3].

Проте не тільки від підприємства залежить підвищення продуктивності праці, також необхідне втручання держави у соціально-економічні процеси, що дасть змогу підвищити ефективність праці, створити умови для ефективного використання робочої сили та удосконалити контроль за винагородою праці.

Важливим чинником продуктивності праці є мотивація робітників. Ефективна система мотивації праці робітників повинна бути гнучкою. Гнучкість системи мотивації повинна забезпечуватися стимулюванням робітників за досягнення запланованих результатів. Крім того, вона повинна враховувати індивідуальні показники діяльності робітника, його структурного підрозділу та підприємства в цілому.

Мотивація відноситься до числа проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялась велика увага. Українська теорія та практика мотивації персоналу найчастіше обмежується оплатою праці, основною та фіксованою тарифними ставками й посадовими окладами, які є малоефективними. В більшій мірі на вітчизняних підприємствах застосовують лише фінансові та економічні стимули, а такі як трудові та професійні не

використовуються взагалі, на відміну від зарубіжних підприємств, де теорія мотивації вже десятиріччями не тільки вивчається і поглиблюється, але й втілюється на практиці. Існує достатня кількість теорій та концепцій, які кожна країна використовує для досягнення найкращого результату. Закордонний досвід може стати основною базою для розробки засобів та інструментів мотивування персоналу.

Мотивацію робітників необхідно здійснювати відповідно до потреби підприємств та їх робітників залежно від стану навколишнього середовища, в якому функціонує підприємство, а також з урахуванням робітників підприємства (рис. 2).

На рівень продуктивності праці впливають величина екстенсивного використання праці, інтенсивність праці, а також техніко-технологічний стан виробництва. При прийомі робітника дуже важливо визначити, який вид мотивації для нього пріоритетний. Людина, для якої головною є матеріальна мотивація, буде проявляти меншу ініціативу у нововведеннях, творчих розробках, навчанні, ніж особа, для якої гроші не є основним фактором, щоб працювати професійно та якісно. Також на вибір засобів мотивації впливає стать та вік робітників [4].

Виходячи з того, що об'єктом мотивування є робітники різних рівнів управління, треба брати до уваги відмінність мотивації від виду їх виробничо-управлінської діяльності. Сучасна практика зарубіжних та деяких вітчизняних підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу.

Для робітників, перш за все, працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток.

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

Найпоширенішим чинником, який на сьогодні використовують власники вітчизняних підприємств, в мотивації є гроші, премії, підвищення заробітної плати тощо. Вважається, що дані елементи є найголовнішим і повинні задовольняти потреби працівника у мотивації. Однак, для сучасних менеджерів, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання.

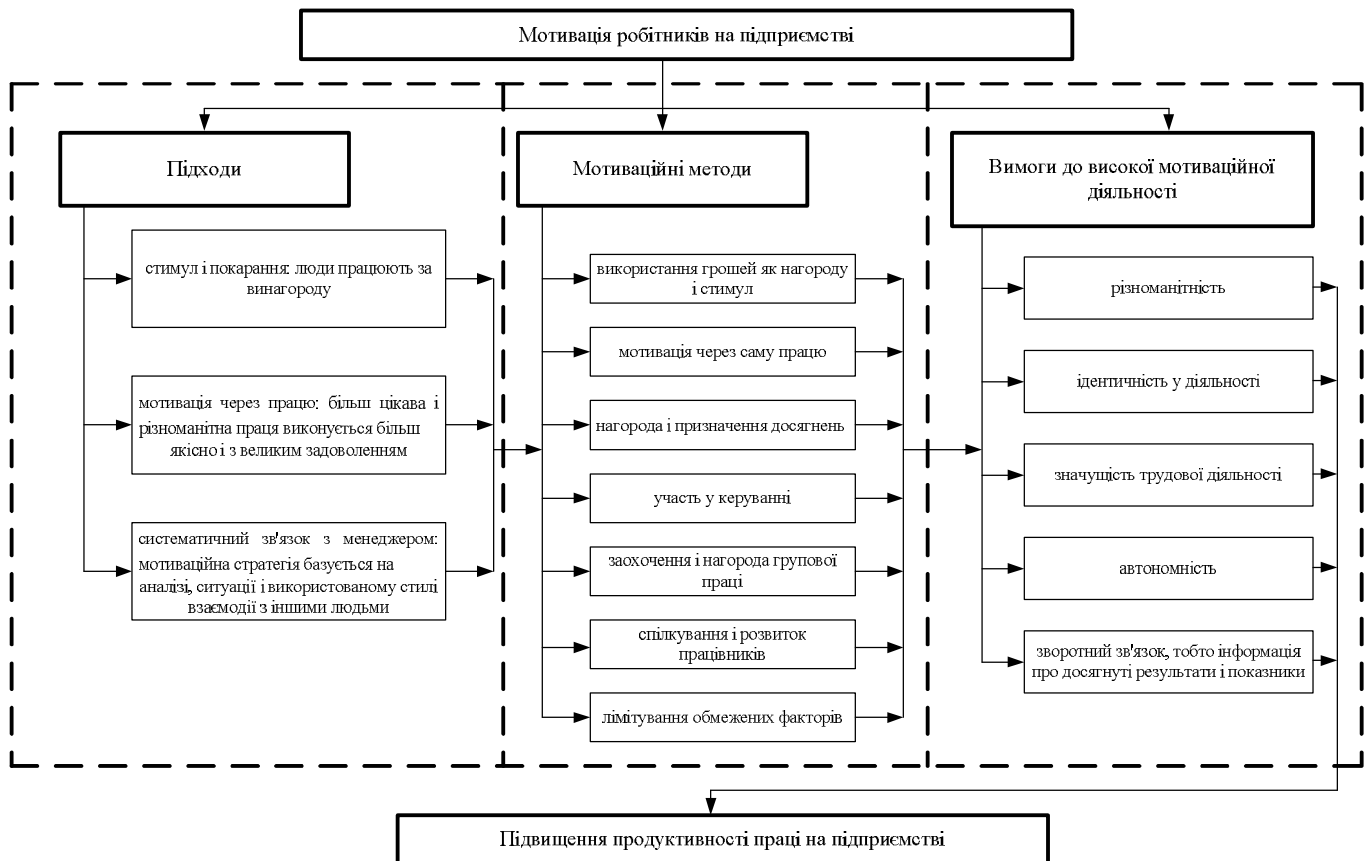


Рис. 2 Система організації мотивації робітників на підприємстві

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання. Для вирішення даного завдання і уникнення можливих негативних наслідків, кожне підприємство повинно мати план кар'єрної політики, де доцільно вказувати послідовність посад, які може займати робітник у перспективі. На жаль, на багатьох підприємствах у робітників відсутня мотивація щодо здійснення ефективної діяльності. Як наслідок, робітники не хочуть брати на себе відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень, не ототожнюють себе із підприємством, на якому працюють, не розуміють необхідності досягнення єдності особистих інтересів та інтересів підприємства.

Висновок. Ефективне управління виробничо-господарською діяльністю підприємств значною мірою залежить від використання вміло налагодженого мотиваційного механізму. Створення ефективної системи мотивації неможливе без розвинутої системи матеріального заохочення. Тому поряд із системою гарантованої заробітної плати обов'язково повинна використовуватися система додаткового матеріального заохочення. Тільки за умов комплексного використання різноманітних заохочувальних систем можливо ефективно

мотивувати робітника до досягнення необхідних підприємству результатів.

В сучасних умовах використання матеріальних стимулів необхідно поєднувати з нематеріальними методами заохочення. Особливо важлива роль належить нематеріальній мотивації при стимулюванні досягнення стратегічних цілей. Вплив матеріальних і нематеріальних факторів впливу повинен бути взаємопідсилюючим та взаємодоповнюючим.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства: [навч. посіб.] / І.М. Бойчик. – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 528 с.
2. Базилевич В. Д. Економічна теорія: політекономія: підручник / Базилевич В. Д. – К.: Знання, 2006. – 631 с.
3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: [навч. посіб.] / Є. М. Кайлюк, Г. Г. Фесенко. - Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – 2-ге вид. перероб. та доп. – Х.: ХНАМГ, 2012. – 202 с.
4. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т. Заяць // Україна: аспекти праці. - 2004. - № 3. - С. 25 – 29.
5. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова //

Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – № 14-15. – С. 193-198.

6. Трубич С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С. Ю. Трубич, З. М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки.– 2006.– № 4.– С. 186-192.

7. Цал - Цалко Ю.С. Фінансовий аналіз : підручник / Ю.С. Цал – Цалко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 566 с.

8. Хміль Ф.У. Управління персоналом: підручник / Ф.У. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

*Рецензент д.е.н., професор УПА Прохорова В.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Уткіна Ю.М.*

УДК 658.7:656.2(477)

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ЛОГІСТИЧНИХ ЦЕНТРІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРЗАЛІЗНИЦІ

Шевченко А.В., аспірант (УкрДАЗТ)

В статті розглянуто необхідність запровадження сукупності безперервних цілеспрямованих дій робітників логістичних відділів на базі ефективного, гнучкого плану виконання оперативної роботи.

Ключові слова: логістика, логістичні центри, залізничний транспорт, оперативна робота.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРЗАЛИЗНЫЦИ

Шевченко А.В., аспирант (УкрГАЗТ)

В статье рассмотрена необходимость введения совокупности непрерывных целенаправленных действий работников отделов на базе эффективного, гибкого плана выполнения оперативной работы.

Ключевые слова: логистика, логистические центры, железнодорожный транспорт, оперативная работа.

ORGANIZATION OF LOGISTICS CENTERS IN ENTERPRISES UZALIZNYTSYA

Shevchenko A.V.

The article describes the need for a set of continuous sections of workers targeted action based on effective, flexible plan implementation of the operative work.

Keywords: logistic, logistics centers, railway transport, operative work.

Постановка проблеми. Для отримання бажаних фінансових результатів, економічного покращення використання існуючих ресурсів залізниць необхідно в основі організації управління логістичним потоком запровадити сукупність безперервних цілеспрямованих дій робітників логістичних відділів на базі ефективного, гнучкого плану виконання оперативної роботи.

Особливостями управління великим логістичним підприємством (залізницею) в комерційних умовах є: використання маркетингу як виду діяльності підприємства, пов'язаного із збиранням інформації про ринкові процеси і ті погрози і можливості, які впливають на кінцевий результат; широке застосування інформаційних технологій і супутнього їм комп'ютерного забезпечення; органічне поєднання елементів стратегічного і оперативного

планування діяльності ланок логістичної системи; облік людського чинника, тобто задіявання інтелектуального потенціалу учасників логістичного процесу, узагальнення отриманого досвіду і передача придбаних знань, умінь і навиків персоналу ланок логістичної системи; моніторинг потокових процесів як у середині логістичної системи, так і за її межами з метою вироблення адекватних стану зовнішнього середовища управлінських рішень; залучення до процесу управління ресурсами представників державних і муніципальних органів влади, роль яких в регулюванні господарських процесів в даний час достатньо вагома; органічне поєднання спеціалізованих і універсальних професійних навиків управління потоками, що вимагає постійного контролю стану логістичної системи і ухвалення рішень по її реформуванню або оптимізації та ін[5].