

УДК 331.101.3

Чернушкіна О.О., к.е.н., доцент

Хмельницький національний університет

МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

В статті обґрунтовано необхідність системного підходу до підвищення продуктивності виробництва. Проаналізовано динаміку продуктивності економічних систем. Доведено обов'язковість врахування мотиваційних засад у підвищенні продуктивності виробництва.

Ключові слова: продуктивність виробництва, підвищення продуктивності виробництва, мотивація персоналу.

Chernushkina O.

MOTIVATION AS A FACTOR OF INCREASING PRODUCTIVITY

The article describes the need for a systematic approach to improving productivity. The analysis of the productivity of economic systems implemented. Consideration motivational principles in increasing productivity is required.

Keywords: productivity, increase productivity, motivation of staff.

Чернушкіна О.А.

МОТИВАЦІЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

В статье обоснована необходимость системного подхода к повышению производительности производства. Проанализирована динамика производительности экономических систем. Доказано обязательность учета мотивационных основ в повышении производительности производства.

Ключевые слова: производительность производства, повышение производительности производства, мотивация персонала.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Сьогодні саме людський ресурс розглядається як найважливіший внутрішній ресурс підвищення продуктивності виробництва, тому ефективне управління персоналом має ключове значення для успішності і результативності роботи підприємства. Управління людськими ресурсами передбачає формування „правильної” поведінкової моделі працівників, досягнення відповідності кваліфікації та професійного рівня персоналу встановленим підприємством вимогам, ініціацію активності та прагнення до самореалізації у процесі трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Дослідженню результативності виробництва присвячено роботи класиків школи політичної економії: Ф.Енгельса, К.Маркса, Д.Рікардо, А.Сміта. У своїх працях Н.Дарченко, С.Ейлон, Г.Емерсон, В.Єременко, Й.Прокопенко, Д.Сінк розглядали питання управління продуктивністю виробництва та пошуку шляхів її підвищення.

Предметом дослідження С.Бандура, Д.Богині, О.Грішнєвої, В.Данюка, Г.Дмитренка, С.Занюка, А.Колота, Т.Костишиної, Г.Кулікова, Н.Мартиненка, В.Онїкієнка, І.Петрової, М.Семикіної, В.Шинкаренка є формування дієвих механізмів

мотивації персоналу як основи досягнення ефективності управління та загальних цілей підприємства.

Однак, теоретичні засади, вимірювання та підвищення продуктивності виробництва на мотиваційних засадах залишаються поза увагою дослідників.

Цілі статті. Метою статті є обґрунтування необхідності побудови механізму підвищення продуктивності виробництва на мотиваційних засадах.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Аналіз наукових дискусій теорій ефективності та оптимальності довів необхідність розбудови концепції продуктивності, яка має бути своєрідним синтезом досліджень оптимального використання ресурсів в умовах їх дефіциту та вітчизняних напрацювань у теорії ефективності. Критерієм продуктивності необхідно вважати зростання рівня задоволення потреб, підвищення добробуту та розвиток членів суспільства.

Підвищення продуктивності виробництва сприяє зростанню доходів працівників, узгодженню поточної виробничої діяльності із стратегічними пріоритетами, реалізації критеріїв продуктивного господарювання, забезпеченню конкурентних позицій підприємства.

В економічній літературі з питань підвищення результативності діяльності підприємства більшість дослідників аналізують можливості підвищення ефективності виробництва за основними напрямками на основі використання чинників, які забезпечують підвищення продуктивності живої праці, матеріало-, фондо- та капіталовіддачі. А.Шегда, наприклад, основні чинники підвищення ефективності діяльності підприємства систематизує за ресурсним, організаційним та технологічним напрямками [1, с. 299–301]. Поділ на внутрішні та зовнішні чинники підвищення продуктивності виробництва пропонують Й.Прокопенко [8, с. 20–35] та В.Єременко [2, с. 24–38], які серед зовнішніх чинників виділяють структурні зміни, природні ресурси, урядові структури та інфраструктури, а серед внутрішніх – тверді та м'які чинники.

Знання чинників підвищення продуктивності виробництва, вміння визначати їх вплив на показники продуктивності дозволяють впливати на рівень показників. Системний підхід до реалізації програми підвищення продуктивності виробництва вимагає розроблення механізму як цілісної та самодостатньої системи із взаємозв'язками між її елементами, який визначає оптимальне функціонування господарюючого суб'єкта та підтримує рівновагу під час здійснення змін.

Призначення механізму підвищення продуктивності виробництва полягає у досягненні вищого рівня показників діяльності підприємства, підвищенні кваліфікації та практичного досвіду працівників управління, плануванні і вирішенні проблем організації виробництва, створенні ефективної інформаційної системи, покращенні соціально-психологічного клімату. Встановлення пріоритету цілей підприємства та планування заходів визначають завдання економічної системи, показники діяльності, а також співвідношення спонукальних та стримуючих сил. План підвищення продуктивності має бути складовою стратегічного планування підприємства. Загальні цілі та завдання потрібно доповнювати детальними планами підвищення продуктивності – за напрямками діяльності зі швидкими потенційними результатами.

Промисловий комплекс є основою виробничої сфери і від його потенціалу залежить ефективність національної економіки. Структуризація промислового комплексу України показує, що він у цілому не відповідає сучасному рівню індустріального виробництва. Переважає частка таких видів економічної діяльності, які не сприяють підвищенню продуктивності суспільного виробництва (табл. 1) [10].

Таблиця 1

Обсяг реалізованої промислової продукції (товарів, послуг) в Україні
за видами економічної діяльності, %

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Уся промисловість	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
у тому числі						
– добувна промисловість і розроблення кар'єрів	10,0	11,0	10,5	11,4	10,7	12,1
– виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	18,1	16,7	18,2	19,3	20,8	22,8
– виробництво хімічних речовин і хімічної продукції	3,3	4,3	4,3	3,8	3,5	4,1
– виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення	7,0	5,8	4,5	3,6	3,4	3,4
– текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	1,0
– металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів	18,8	18,2	16,0	15,4	16,9	17,8
– машинобудування	9,3	10,0	10,2	8,7	7,2	6,9
– постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	20,8	22,1	24,5	25,3	24,6	19,1

Галузі машинобудування і металообробки, які характеризують прогресивну структуру технологічного способу виробництва, за період 2010-2015 рр. мають стійку негативну тенденцію до зниження питомої ваги в економіці України.

Для оцінювання продуктивності економічних систем за критеріями ефективності і доходності вихідною базою є первинні показники, джерелами інформації яких є фінансова та статистична звітність підприємств. На основі первинних показників обчислюються вторинні (розрахункові) показники оцінювання ефективності і доходності економічних систем.

Вторинні (розрахункові) показники оцінювання продуктивності сучасного промислового підприємства ДП «Новатор» за критерієм ефективності та традиційні показники оцінювання ефективності діяльності підприємства наведені у табл. 2.

Таблиця 2

Вторинні показники оцінювання продуктивності ДП «Новатор»
за критерієм ефективності та традиційні показники оцінювання ефективності діяльності підприємства

Показник	Рік					Темп зростання, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2015/2011 рр.
Показники ефективності використання основних засобів						
Продуктивність основних засобів, грн.	51,08	51,89	39,00	50,45	87,24	170,81
Частка витрат у загальних витратах виробництва, %	2,27	2,10	2,76	2,10	1,20	52,92
Прибутковість основних засобів, %	314,51	38,76	131,16	303,43	688,18	218,81
Показники ефективності використання матеріальних ресурсів						
Продуктивність матеріальних ресурсів, грн.	2,27	2,13	2,29	2,22	1,97	86,90
Частка витрат у загальних витратах виробництва, %	51,07	51,32	46,99	47,68	53,13	104,03
Прибутковість матеріальних ресурсів, %	13,98	1,59	7,71	13,34	15,57	111,32
Показники ефективності використання людських ресурсів						
Продуктивність людських ресурсів, грн.	2,49	2,34	2,14	2,11	2,30	92,35
Частка витрат у загальних витратах виробництва, %	46,66	46,58	50,25	50,22	45,67	97,88
Прибутковість людських ресурсів, %	15,31	1,75	7,21	12,67	18,11	118,31
Традиційні показники оцінювання ефективності діяльності підприємства						
Продуктивність праці працівника, тис. грн.	134,48	149,81	144,63	178,60	298,07	221,64
Витратомісткість продукції, грн.	0,77	0,82	0,81	0,84	0,83	107,38
Рентабельність витрат за чистим прибутком, %	7,99	0,91	4,13	7,20	9,53	119,30
Фондовіддача основних фондів, грн.	2,61	4,71	4,48	5,97	12,65	483,80

За результатами розрахунку показників продуктивності ДП «Новатор» за критерієм ефективності найвищою є продуктивність основних засобів, яка єдина серед інших показників продуктивності за період 2011-2015 рр. має нестійку тенденцію до зростання. Показники продуктивності матеріальних і людських ресурсів упродовж досліджуваного періоду характеризуються стійкою тенденцією до зниження. Негативним в діяльності підприємства за досліджуваний період є найбільше зниження продуктивності людських ресурсів порівняно із іншими показниками.

Використовуючи традиційні показники оцінювання ефективності діяльності підприємства такі, як продуктивність праці, витратомісткість продукції, рентабельність витрат та показник фондівіддачі, характеристика господарської діяльності ДП «Новатор» виглядає у досить позитивному ракурсі: основний показник ефективності використання персоналу на підприємстві – продуктивність праці працівника – за період 2011-2015 рр. збільшився майже у 2,5 рази.

Розрахунки показали, що традиційні показники оцінювання ефективності діяльності підприємств не завжди відображають дійсні тенденції господарювання. А тому лише засади теорії продуктивності є визначальними для достовірного оцінювання якості продукування і визначення тенденцій соціально-економічного розвитку задля пошуку резервів підвищення продуктивності економічної системи.

Вирішальним у підвищенні продуктивності виробництва є визнання головної ролі працівників, що повинно проявлятися через системи мотивації працівників до досягнення високої продуктивності і механізми розподілу прибутку, отриманого внаслідок підвищення продуктивності. Доцільне активне залучення працівників до програм підвищення продуктивності, створення умов для професійного розвитку персоналу, придбання нового практичного досвіду та забезпечення можливості його використання, забезпечення високоякісного менеджменту та винагороди за участь в управлінні продуктивністю.

У сучасній літературі поняття „мотивація” трактується по-різному, і єдиної думки у визначенні його сутності не досягнуто. Майже сходяться у тлумаченні означеної категорії В.Немцов, Р.Пушкар, М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі, які характеризують мотивацію як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації [6, с. 360; 7, с. 188; 9, с. 214]. У вигляді цілісної системи спонукальних мотивів соціального, економічного та психологічного характеру, задач і механізмів їх реалізації тлумачать категорію „мотивація” А.Колот і С.Занюк [3, с. 7; 4, с. 16]. Як вибір з багатьох компонентів отриманої людиною зовнішньої (зовнішнє середовище) та внутрішньої (потреби особистості) інформації, з яких важливі для суб'єкта за даних обставин фактори утворюють мотиваційне ядро, домінують психічних утворень, що регулюють трудову поведінку та трудову діяльність визначає процес мотивації Г.Куліков [5, с. 30].

У мотивації як чинника підвищення продуктивності виробництва пріоритетного значення набувають система винагород і психологічний аспект стимулювання праці, адже у працівників підприємства необхідно формувати відповідальність за кінцевий результат виробництва, мотивувати розвиток творчості та ініціативи.

Мотиваційний аспект підвищення продуктивності виробництва повинен враховувати особистісну систему індивідуальних потреб, цінностей, інтересів, задоволення яких повинно відбуватися у процесі трудової діяльності. Формування трудової поведінки відбувається в межах певної моделі мотивації, яка інтегрує в собі та віддзеркалює прояв суперечливості внутрішніх спонукань і зовнішніх чинників.

Ефективність мотивації трудової діяльності повинна характеризувати результативність процесу спонукання до праці з врахуванням ступеня досягнення особистих цілей працівників і тих цілей, які намагається досягти керівництво підприємства. Критерієм ефективності мотивації працівників слід вважати підвищення продуктивності економічної системи внаслідок реалізації особистих економічних цілей і соціальних потреб.

Формування ринкових відносин найперше висуває проблему створення нових мотиваційних механізмів зацікавлення працівників в успішному функціонуванні підприємства, підвищенні продуктивності його господарювання. Під час вивчення та аналізу наукових робіт провідних вітчизняних і зарубіжних економістів установлено, що залишається актуальним дослідження змісту матеріального стимулювання, основних принципів та груп факторів, що визначають трудовий внесок працівника. У практиці управління необхідно враховувати інтереси різних груп і категорій працівників, дію певних стимулів, які забезпечують їх цілеспрямований вплив на ефективність трудової поведінки.

Формування ефективної системи мотивації персоналу пов'язане із застосуванням найкращих форм, способів і режимів стимулювання працівників з точки зору підвищення продуктивності виробництва і має передбачати створення умов для реалізації професійних здібностей працівника і його розвитку. Вибір методів мотиваційного впливу має ситуаційний характер, залежить від особистості працівника і можливостей підприємства.

Висновки. Дослідження проблем мотивації персоналу до трудової діяльності має як теоретичне, так і практичне значення. Від розуміння працівником свого трудового внеску у загальну продуктивність виробництва, від сформованості системи мотивів, якими він керується, залежить ставлення до виконання обов'язків. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації дає змогу розробити ефективну політику в галузі трудових відносин, створити сприятливі умови праці для тих, хто налаштований на високу продуктивність. Мотивація персоналу є одним з найважливіших факторів, здатних суттєво підвищити трудову активність працівників та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства у підвищенні продуктивності виробництва.

Список використаних джерел:

1. Економіка підприємства : навч. посіб. / А.В.Шегда, Т.М.Литвиненко, М.П.Нахаба та ін.; за ред. А.В.Шегди. – К. : Знання-Прес, 2001. – 335 с.
2. Єременко В.О. Підвищення продуктивності: теорія, досвід, шлях України / В.О.Єременко. – Краматорськ : Видавництво Центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, 2000. – 398 с.
3. Занюк С.С. Психологія мотивації : навч. посібник / С.С.Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М.Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников : монография / Г.Т.Куликов ; отв. ред. Д.П. Богиня. – К. : Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
6. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х.Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури. – М. : „Дело”, 1993 – 702 с.
7. Немцов В.Д. Менеджмент організацій : навч. посібник / В.Д.Немцов, Л.Є.Довгань, Г.Ф.Сініок. – К. : ТОВ „УВПК”ЕксОб”, 2002. – 392 с.
8. Прокопенко И.И. Управление производительностью: Практ. Руководство / И.И.Прокопенко ; пер. с англ. – К. : Техника, 1990. – 319 с.
9. Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика : підручник / Р.М.Пушкар, Н.П.Тарнавська. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 490 с.
10. Статистичний щорічник України за 2014 рік / за ред. І. М. Жук. Державна служба статистики України. – К., 2015. – 586 с.