

систем. Іменно такі підходи демонструє в своїх дослідженнях лауреат Нобелівської премії Т. Сарджент.

Список використаної літератури

1. Robert E. Expectations and the Neutrality of Money / E. Robert, Jr. Lucas // *Journal of Economic Theory*. – 1972. – № 4. – Р. 103–124.
2. Thomas J. Sargent [Електронний ресурс] / Thomas J. Sargent. – Режим доступу: https://files.nyu.edu/ts43/public/old_time_papers.html
3. Задоя А.А. Макроэкономика: учебник / А.А. Задоя, Ю.Е. Петруня. – К.: Знання, 2008. – 368 с.
4. Фукуяма Ф. Конец истории и последний человек / Ф. Фукуяма. – М.: Ермак, АСТ, 2005. – 592 с.
5. Thomas J. Sargent. Rational Expectations [Електронний ресурс] / Thomas J. Sargent. – Режим доступу: <http://www.econlib.org/library/Enc/RationalExpectations.html>
6. Rolnick A.J. Interview with Thomas Sargent / A.J. Rolnick // *The Region*. – 2010. – № 24(3). – Р. 26–39.

У статті аналізується теорія раціональних очікувань лауреата Нобелівської премії з економіки Томаса Сарджента та можливості її використання для прогнозування економічних подій. Наводяться факти із сучасного розвитку України, які підтверджують справедливості теорії.

Ключові слова: теорія раціональних очікувань, інфляційні очікування, безробіття.

The article deals with the Rational Expectations Theory by the Nobel Laureate in Economics Thomas J. Sargent. The possibilities of this theory applying for economical development forecasting are analyzed in the article. The facts of modern development of Ukraine sustaining the theory are given.

Key words: rational expectations theory, inflation expectations, unemployment.

Надійшло 15.02.013.

УДК 658.562

І.М. Ізвєкова

ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА МОТИВАЦІЇ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

На базі аналізу існуючих підходів до організації контролю якості продукції запропоновано удосконалення мотивації персоналу підприємства машинобудування.

Ключові слова: якість продукції, контроль, основний виробничий персонал, мотивація, інформаційне забезпечення.

Постановка проблеми. Розв'язанням проблеми забезпечення відповідного рівня якості продукції та його підвищення займаються як провідні науковці, так і спеціалісти-практики, хоча на сьогодні вони не досягли єдиної думки щодо шляхів її вирішення. Якість продукції машинобуду-

вання формується під впливом багатьох факторів, але одним з найважливіших є зацікавленість основного виробничого персоналу підприємства у результатах своєї праці. Тому для забезпечення відповідного рівня якості продукції та його підвищення необхідно посилювати дієвість відповідної системи мотивації персоналу.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Значний внесок у дослідження питання забезпечення відповідного рівня якості продукції та його підвищення шляхом мотивації персоналу зробили вчені В.В. Баранов, В.М. Пархоменко, В.С. Медведєв, Т.О. Жуковська, Г.О. Король, Ю.О. Распопова та ін. Оскільки стаття має теоретичний характер, аналіз їхніх робіт та інших джерел наведено нижче.

Виділення невирішених раніше питань. Мотивацію основного виробничого персоналу підприємства машинобудування до випуску продукції належної якості необхідно здійснювати за результатами її контролю. Це обумовлено особливостями виробництва продукції машинобудування, що складається з окремих деталей та складальних одиниць, контроль якості яких здійснюється за кожною технологічною операцією, що виконується, як правило, окремим робітником. Аналіз існуючих підходів до організації контролю якості продукції та мотивації персоналу до її забезпечення дозволить розробити пропозиції щодо підвищення дієвості системи мотивації основного виробничого персоналу до забезпечення якості продукції.

Мета дослідження полягає в розробці пропозицій щодо удосконалення мотивації персоналу підприємства машинобудування до забезпечення належного рівня якості продукції на підставі аналізу існуючих підходів до організації її контролю.

Виклад основного матеріалу дослідження. При дослідженні існуючих підходів до контролю якості продукції на підприємстві машинобудування спочатку аналізується технологічний процес виробництва проблемного виду продукції, його склад та якісні характеристики, трудові операції, що виконує кожний робітник основного виробничого персоналу.

Особливість організації технологічного процесу виробництва продукції машинобудування полягає у тому, що деталі та складальні одиниці, які входять до складу готового виробу, виготовляються в різних виробничих цехах. За технологічним процесом одну деталь або складальну одиницю можуть виготовляти у декількох цехах, при цьому кожну операцію виконує конкретний робітник цеху. Складання готових виробів здійснюють працівники складальних цехів або дільниць.

Причинами дефекту виробу з вини робітників підприємства машинобудування може бути неправильно проведене складання або/та дефект деталей та складальних одиниць, які входять до складу виробу. Якщо виріб є дефектним внаслідок неправильного складання, то винуватця визначити досить легко, оскільки він є працівником складального цеху, особу якого можна встановити за документацією, що супроводжує виріб при передаванні його на склад готової продукції. Для визначення винуватця дефекту деталей та складальних одиниць, що входять до складу виробу, потрібно встановити, яка саме деталь або складальна одиниця є дефектною, а потім, виходячи з характеру дефекту, необхідно встановити підрозділ, технологічну операцію, на якій допущено дефект, та конкрет-

ну особу-винуватця. Однак це можливе тільки за правильно побудованої системи організації виробництва та контролю за його ходом.

Багато науковців при дослідженні організації контролю якості продукції обмежуються дослідженням видів контролю, розглядом існуючих систем управління якістю продукції та можливістю їх впровадження в практику діяльності вітчизняних підприємств і визначенням впливу управління якістю продукції та її конкурентоспроможністю на кінцеві результати діяльності підприємства. У дослідженні С.В. Нємого запропоновано схему організації і проведення контролю якості продукції підприємства машинобудування із плануванням запобіжно-коригувальних дій [1], яка охоплює майже всі важливі аспекти організації контролю, окрім часових просторів його проведення.

Як показав аналіз існуючої практики організації контролю якості продукції, оскільки технологічний процес виготовлення продукції машинобудування складається, як правило, з великої кількості операцій, для уникнення як виправного, так і невиправного браку, на багатьох підприємствах здійснюється проміжний контроль.

На підприємствах машинобудування здійснення контролю якості деталей покладається найчастіше на працівників відділу технічного контролю або бюро технічного контролю. Однак на них покладено вхідний контроль матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих виробів і остаточний контроль при переміщенні деталей або складальних одиниць із цеху в цех та на склад готових виробів. Операційний (внутрішньозмінний) контроль покладається на робітників, які виконують ці технологічні операції. Тобто аналіз, спрямований на виявлення точок контролю при проходженні готовим виробом усіх стадій виробничого циклу, показав, що контроль передбачено практично на кожній технологічній операції, що відповідає потребам системи мотивації, тому система контролю майже не потребує удосконалення.

Як показав аналіз інформаційного забезпечення процесу контролю якості деталей, складальних одиниць та виробів, на більшості підприємств машинобудування для документування переміщення деталей, складальних одиниць та виробів у процесі їх виготовлення за технологічною документацією застосовується маршрутна система, яка передбачає ведення маршрутної-супровідної карти. Форма цього документа не має суттєвих недоліків, однак на практиці він часто ведеться з порушеннями або не ведеться зовсім.

До складу облікової документації з контролю якості продукції входить Акт про брак, який випишується контролером у всіх випадках виявлення браку та є первинним документом для оперативного-технічного і бухгалтерського обліку. На цей момент не існує єдиного підходу до визначення витрат, які виникають внаслідок допущення браку, і в практиці функціонування підприємств машинобудування вони визначаються приблизно та іноді суттєво відрізняються від фактичних витрат. Окрім цього, при визначенні витрат, які виникають при допущенні виправного браку, не враховується складність його виправлення.

Основні напрями та модель руху інформації для забезпечення ефективної діяльності системи управління якістю досліджено в праці В.М. Пархоменко. Ним здійснено спробу розробити інформаційні пото-

ки та підходи до організації системи управління якістю [2]. Однак у цьому дослідженні не розглянуто питання формування механізму прийняття рішень щодо управління якістю продукції з розробкою відповідних форм документів та графіка їх руху.

У практиці роботи підприємств інформаційне забезпечення системи контролю якості продукції в основному покладено на контролерів усіх рівнів, які не тільки виявляють випадки виробництва неякісних деталей, складальних одиниць та готових виробів, а й документально їх оформлюють. Робітники-виконавці здійснюють певні контрольні заходи, але, як правило, не задіяні в механізмі пошуку, одержання, зберігання, нагромадження, передавання та обробки інформації щодо контролю якості продукції.

Оскільки головну відповідальність за ефективність функціонування системи контролю якості продукції несуть вище керівництво підприємства та керівники служб і відділів, то вони потребують відповідної інформації щодо браку продукції та втрат, понесених підприємством внаслідок його допущення. Тому для підприємств машинобудування актуальним є формування інформаційних потоків, тобто руху інформації та послідовності складання документів щодо кількості браку, який підлягає та не підлягає виправленню, та втрат від нього, для потреб прийняття управлінських рішень керівниками та провідними співробітниками підрозділів та відділів підприємства стосовно забезпечення якості продукції. В цілому існує в практиці інформаційне забезпечення контролю якості продукції надає необхідну інформацію для визначення конкретної особи – винуватця браку. Однак воно потребує удосконалення шляхом доповнення Акта про брак та розробки пропозицій щодо організації контролю та управління якістю продукції шляхом кодування інформації про втрати від браку, розробки інформаційних потоків про ці втрати і форм документів, які будуть надаватися відповідним посадовим особам.

Багато науковців дотримуються думки, що заробітна плата є одним з найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Однак у цих працях не приділено достатньо уваги мотивації персоналу до випуску якісної продукції на підставі індивідуальних показників. Деякі науковці вважають, що тарифна частина посідає провідне місце в структурі заробітної плати і здатна відігравати значну роль мотивуючого характеру, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності. На наш погляд, значним недоліком застосування тарифної системи оплати праці є те, що при цьому часто не враховуються реальні результати праці конкретного працівника.

Слід відзначити, що на підприємствах машинобудування переважно застосовується почасово-преміальна система оплати праці, яка враховує не тільки оплату за передбаченим тарифом, але й додаткову заробітну плату з використанням системи показників преміювання.

Структуру фонду оплати праці вітчизняних підприємств машинобудування наведено в табл. 1 [3].

Додаткова заробітна плата складається з премій, нарахованих за результатами роботи підприємства, премій за результатами роботи цеху та

інших виплат з додаткової заробітної плати. Застосування преміювання дозволяє стимулювати різні напрями виробничо-господарської діяльності: підвищення продуктивності праці; ощадливе використання різних видів енергії та матеріалів; розробку, впровадження та використання енерго- і матеріалозберігаючих технологій та ін.

Таблиця 1

Структура фонду оплати праці підприємств машинобудування

| Показник | 2008 | | 2009 | | 2010 | |
|--|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| | млн грн | % | млн грн | % | млн грн | % |
| Загальний фонд оплати праці | 14742 | 100,00 | 11868 | 100,00 | 15704 | 100,00 |
| Фонд основної заробітної плати | 9355 | 63,46 | 7570 | 63,78 | 10351 | 65,91 |
| Фонд додаткової заробітної плати | 4856 | 32,94 | 3796 | 31,99 | 4791 | 30,51 |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати | 531 | 3,60 | 502 | 4,23 | 562 | 3,58 |

Багато науковців досліджують питання посилення мотивації персоналу до підвищення продуктивності праці [4–7], однак дослідженням проблем посилення мотивації персоналу до забезпечення якості продукції приділяється недостатньо уваги [8–10]. У науковій праці А.І. Шарко розглянуто систему матеріальної та моральної мотивації працівників за підвищення якості продукції та запропоновано методику розрахунку матеріальної винагороди за виробництво і контроль трансформаторів, які не мали дефектів, що призвели до рекламаций протягом гарантійного строку експлуатації [11]. Однак загальну суму матеріальної винагороди пропонується розподіляти між підрозділами пропорційно до їх штатної чисельності, не враховуючи внесок кожного робітника у формування якості продукції.

На підприємствах машинобудування умовою для нарахування премії за звітний період основному виробничому персоналу цехів, що випускають деталі, найчастіше є виконання цехом плану за обсягом виготовлених деталей. Преміювання основного виробничого персоналу цих цехів здійснюється на підставі розпорядження начальника цеху за наявності підтвердження щодо досягнення встановленого рівня показників, які застосовуються для мотивації робітників. Для преміювання основного виробничого персоналу цехів, які випускають складальні одиниці та виробу в цілому, застосовуються такі показники, як рівень виконання завдань зі складання виробів згідно з номенклатурним планом, відсутність повернень при технічному контролі якості виробів, дотримання культури виробництва. Слід зазначити, що в практиці роботи підприємств машинобудування для оцінювання праці й мотивації основного виробничого персоналу складальних та інших цехів до випуску продукції відповідного рівня якості використовуються в основному такі показники, як рівень виконання змінних завдань, виконання плану дільниці за номенклатурою, забезпечення культури виробництва.

Однак усі перелічені показники є непрямими і недостатньо стимулюють дотримання вимог щодо якісних характеристик деталей, складаль-

них одиниць та виробів. Крім того, недоліком цих показників є те, що в системі мотивації вони дозволяють оцінити роботу основного виробничого персоналу цехів у цілому, не враховуючи персональну відповідальність кожного конкретного робітника при формуванні якості деталей, складальних одиниць та виробів у процесі їх виготовлення.

Що стосується інформаційного забезпечення мотивації основного виробничого персоналу підприємств машинобудування, то воно не містить інформації про індивідуальні показники якості. Очевидно, що об'єктивну оцінку результатів праці та мотивацію персоналу до випуску якісної продукції доцільно здійснювати відповідно до внеску кожного робітника основного виробничого персоналу, який виготовляє деталі, складальні одиниці або вироби в цілому, в досягнення заданого рівня якості продукції. При цьому необхідно розробити систему показників для оцінки і мотивації персоналу до випуску продукції відповідного рівня якості, які б враховували індивідуальні особливості конкретного виду продукції.

Тому при збереженні почасової форми оплати праці для мотивації кожного робітника основного виробничого персоналу до забезпечення ним належного рівня якості деталей, складальних одиниць та виробів систему показників преміювання необхідно доповнити показником, який би враховував втрати від браку, що були понесені з вини конкретного працівника та підлягають відшкодуванню ним. При визначенні показника відшкодування втрат від браку необхідно враховувати можливість виправлення браку, оскільки склад витрат, які відносяться на втрати від нього, змінюється залежно від того, виправним чи ні є брак.

Якщо брак, який було допущено при виробництві деталі або складальної одиниці, не підлягає виправленню, то до втрат від такого браку необхідно віднести всі трудові витрати, які визначаються розцінками за виконання технологічних операцій з нарахуваннями у фонди страхування, що були понесені від першої операції технологічного циклу до операції, на якій було допущено брак, а також матеріальні витрати, які включають вартість матеріалів, витрачених на виробництво деталі або складальної одиниці.

При визначенні втрат від виправного браку необхідно врахувати всі витрати, які будуть понесені в процесі його виправлення, а саме витрати з оплати праці з нарахуваннями у фонди страхування тих робітників, які будуть виконувати операції з виправлення браку, починаючи з операції, на якій його було допущено, та закінчуючи операцією, на якій його виявили. До втрат від цього браку не належить вартість вихідних матеріалів, тому що вони не утилізуються, як при невивиправному браку, а повністю використовуються при здійсненні виправлень деталі або складальної одиниці. При розробці системи мотивації персоналу до випуску продукції відповідного рівня якості з використанням такого показника оцінювання слід передбачити зменшення суми нарахованої заробітної плати кожного робітника на суму втрат від браку, понесених з його вини, що підлягає відшкодуванню.

Висновки. На підставі результатів аналізу існуючих підходів до організації контролю якості продукції та мотивації основного виробничого персоналу підприємства машинобудування пропонується при збереженні почасової форми оплати праці для мотивації кожного робітника до за-

безпечення ним належного рівня якості деталей, складальних одиниць та виробів доповнити систему показників преміювання показником відшкодування втрат від браку, понесених з вини кожного працівника.

Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є обґрунтування пропозицій щодо удосконалення організації контролю якості продукції, системи мотивації робітників до випуску продукції відповідного рівня якості шляхом здійснення її на підставі результатів контролю та розробки їх інформаційного забезпечення, що дозволить створити єдиний контрольно-мотиваційний механізм забезпечення якості продукції.

Список використаної літератури

1. Немий С.В. Формування процесу контролю якості продукції на машинобудівному підприємстві / С.В. Немий // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2010. – № 679. – С. 101–106.

2. Пархоменко В.М. Підходи до організації системи управління якістю: обліковий вимір / В.М. Пархоменко // Вісник ЖДТУ. – 2010. – №2 (52). – С. 51–56.

3. Жук Н.І. Кадрове забезпечення економічного розвитку машинобудування України / Н.І. Жук // Вісник економічної науки України. – 2011. – № 2. – С. 46–49.

4. Баранов В.В. Проблеми організації ефективного преміювання на промислових підприємствах / В.В. Баранов // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 34–38.

5. Калина А.В. Удосконалення оплати праці як основного джерела доходів працюючих на основі підвищення ефективності праці / А.В. Калина // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6. – С. 165–168.

6. Медведєв В.С. Організування системи мотивації у складальному виробництві приладобудівного підприємства / В.С. Медведєв // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2010. – № 684. – С. 123–130.

7. Жуковська Т.О. Мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування: тенденції, динаміка, сучасний стан галузі / Т.О. Жуковська // Економічний простір. – 2010. – № 39. – С. 194–201.

8. Король Г.О. Матеріальне стимулювання персоналу сталеплавильних цехів за випуск якісної продукції / Г.О. Король, Ю.О. Распопова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2006. – № 4 (36). – С. 56–64.

9. Распопова Ю.О. Удосконалення розрахунку заробітної плати робітників сталеплавильних цехів / Ю.О. Распопова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – № 18, ч. 1. – С. 127–132.

10. Семенов А.Г. Удосконалення процесу управління якістю продукції в акціонерному товаристві / А.Г. Семенов, С.А. Король // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2 (24). – С. 167–173.

11. Шарко А.І. Ефективність системи стимулювання працівників / А.І. Шарко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2011. – № 3. – С. 166–170.

На базі аналізу існуючих підходів до організації контролю якості продукції пропонується удосконалення мотивації персоналу машинобудівного підприємства.

Ключевые слова: *качество продукции, контроль, основной производственный персонал, мотивация, информационное обеспечение.*

The improvement motivation of personnel machine-building enterprise on the base of analysis of the existent going near organization of control product quality is offered.

Key words: *product quality, control, basic manufacturing staff, motivation, informative providing.*

Надійшло 21.01.2013.

УДК 664.68.009.12

А.С. Кратченко

КОНКУРЕНТНІ ПРІОРИТЕТИ ЯК БАЗОВА КАТЕГОРІЯ В ОЦІНЦІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ КОНДИТЕРСЬКОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

У статті пропонуються практичні рекомендації щодо оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств кондитерської галузі України на базі визначення їх конкурентних пріоритетів. Обґрунтовано необхідність визначення рівня конкурентоспроможності кондитерських підприємств та розглянуто причини вдосконалення методики його оцінки.

Ключові слова: *конкурентоспроможність, споживчі пріоритети, ресурсні пріоритети, конкурентні пріоритети, брендинг.*

Актуальність проблеми. Непередбачуваність сучасних ринкових умов в Україні змушує підприємства кондитерської галузі надавати особливого значення вмінню передбачати ситуацію, досліджувати та аналізувати ринок і його учасників, вести наступальні та оборонні дії, створювати та закріплювати свої конкурентні переваги. Зростання впливу споживачів на процеси функціонування, з одного боку, та висока концентрація ринку, майже 70% якого займають декілька потужних підприємств [1] – з іншого, змушує останніх постійно балансувати між задоволенням власних інтересів та вимогами ринку, а отже, виникає гостра необхідність у детальній оцінці їх конкурентного рівня.

Конкурентоспроможність підприємства досліджувалася багатьма вченими, починаючи з робіт А. Сміта [2] і закінчуючи такими науковцями-сучасниками, як Г.Л. Азоев [3], П.С. Зав'ялов [4], Р.А. Фатхутдінов [5], В.Л. Дикань [6], Л.К. Безменко [7] та багатьма іншими. Проте жоден з дослідників не встановив єдиного визначення поняття конкурентоспроможності підприємства: одні вчені ототожнюють його з конкурентоспроможністю продукції, інші розглядають його через призму управлінських проблем або як відображення ресурсного забезпечення. Також різноманітність наукових підходів вносить певну