

більш ефективним і перспективним видом господарської діяльності є експортне виробництво. Тобто, важливою складовою екологічних стратегій підприємств лісового господарства повинні бути стратегії екологічної безпеки експортного виробництва. В стратегічному наборі підприємства лісового господарства стратегії екологічної безпеки можуть претендувати на ієрархічний рівень загальних стратегій підприємства тому, що вони спрямовані на забезпечення підприємству стану екологічного балансу в певних природних, соціальних і загальноекономічних умовах, які генерують зовнішнє середовище підприємства. В той же час вони взаємопов'язані і взаємозалежні щодо конкурентних, продуктово-товарних, ресурсних і функціональних стратегій підприємства. Процеси розробки стратегій екологічної безпеки експортного виробництва передбачають формування «портфелю стратегій екологічної безпеки експортної діяльності екологічних об'єктів» як сукупності стратегій екологічної безпеки екологічних об'єктів підприємства, що знаходяться під впливом експортного навантаження.

Загальна стратегія екологічної безпеки експортного виробництва формується на основі оптимізації «портфелю стратегій екологічної безпеки експортної діяльності екологічних об'єктів»

Перелік посилань.

1. Виханский О.С. Стратегическое управление/ О.В. Виханский. – М.: Изд – во Моск. Ун – та, 1995. – 318 с.].
2. Ансофф И. Стратегическое управление/ И. Ансофф – М.: Экономика, 1989. – 398 с.
3. Гавриленко Н.М. Географические проблемы стратегии устойчивого развития природной среды и общества/ Н. М. Гавриленко. – М.: География, 1996. – 346 с.].
4. Тетиор А.Н. Биопозитивная техносфера и устойчивое развитие/ А. Н. Тетиор. – Симферополь Крымский ин – тут природоохранного и курортного строительства, 1994. – 217 с.
5. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. – М.: МП «Сувенир», 1993 – 219 с.
6. Гирусов Э.В. Экономика и экология природопользования/ Э.В. Гирусов, С.Н.Бобылев. А.Л.Новоселов. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1998. – 455 с.
7. Руденко Л.Г. Еколого-географічні дослідження території України/ Л. Г. Руденко, І.О. Горленко, Л.Н. Шевченко, В.А. Барановський. – К.: Наукова думка, 1990 – 326 с.
8. Зубаков В.А. Экологические кризисы и будущее человечества / В.А. Зубаков // Известия географ. общ. России, 2000 – Вып. 2 – С. 28-41
9. Гродзинський М.Д. Основы ландшафтной экологии / М. Д. Гродзинський. – К.: Либідь, 1993. – с 237.
10. Гавриленко Н.М. Географические проблемы стратегии устойчивого развития природной среды и общества/ Н. М. Гавриленко. – М.: География, 1996. – 346 с.

Стаття надійшла: 12.02.2015 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Горелов Д.О.



УДК 338.1:658.531

JEL Classification M 110

ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ФІНАНСОВІ МОМЕНТИ

Потьомкін М.Л.

Державний Заклад Освіти

«Одеський інститут післядипломної освіти

Національного університету харчових технологій»

Анотація. Підвищення ефективності виробництва: сучасні мотиваційні системи. У статті розглянути найважливіші напрями підвищення ефективності функціонування підприємств АПК і фінансовій мотивації найманого персоналу до збільшення обсягів виробництва, а також сучасні системи мотивації праці найманих працівників. У статті запропоновані чотири напрямку фінансування з метою підвищення її рівня, а також міри його впливу на ефективність виробництва. Пропонована схема організації фінансування персоналу надає пряму дію на економічні показники його функціонування і в першу чергу - фінансові ресурси. Розроблена концепція, яка взаємозв'язана з розробкою нової політики здобуття доходів (за рахунок зміцнення взаємозв'язку між ефективністю виробничого процесу і продуктивністю праці) з одного і

зарплатою з іншого боку. Підкреслено, що мінімальний рівень зарплати визначається виконуваною роботою, а останні параметри - господарським положенням підприємства з врахуванням його платоспроможності. Принциповим моментом функціонування промислових підприємств є захист встановленого рівня оплати найманого персоналу від кон'юнктурних конкурентних коливань. Ефективнішим вважається її вплив на зниження цін, кількість реалізованої продукції, характер і якість товарів і послуг, в порівнянні з негативною дією на масу видаваних на руки грошових мас і рівень інфляції. Практика впровадження обґрунтованого рівня мінімальної заробітної плати робить позитивний вплив на структуру винагороди за виробничу діяльність і багато в чому визначає соціальну справедливість трудових стосунків.

Ключові слова: підвищення ефективності виробництва, сучасні фінансові системи, види матеріальної мотивації, виробничо-господарська діяльність підприємств, регулювання економічної активності, захист життєвих потреб.

ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF LABOUR AT THE ENTERPRISE: FINANCIAL MOMENTS

Mykola Potiomkin
Odesa Institute of Post-Diploma Study
of National University of Food Technologies

Summary. In the article it is considered the major directions of efficiency increase of functioning enterprises of AIC to financial motivation of the hired personnel to the increase production volumes, and also modern systems financing of labour hired workers. An author is offer four directions of financing with the aim of increase its level, and also measures of its influence on efficiency production. The offered organization chart of motivation personnel gives a line operate on the economic indicators of his functioning and first of all are financial resources. It is worked out the conception, that associate with development of new politics of receipt profits (due to strengthening the intercommunication between efficiency productive process and labour productivity) from one and salary on the other hand. It is underlined, that the minimum level of salary is determined by executable work, and the last parameters - by economic position of enterprise taking into account its solvency.

Keywords: increase of efficiency of production, modern motivational systems, kinds to material motivation, industrial and economic activity of enterprises, adjusting of economic activity, defence of vital necessities.

Постановка проблеми. Найважливішим напрямом процесу підвищення ефективності виробництва і подолання тотальної бідності населення, а також фінансової мотивації найманого персоналу до збільшення обсягів виробництва є стабільне збільшення рівня оплати праці, у тому числі мінімальної заробітної плати. Основними цілями, які переслідуються в процесі її розрахунку, є підвищення рівня функціонування підприємств, обґрунтоване формування стабільної оплати за кількісні і якісні результати діяльності працівника, забезпечення зростання економічної стабільності суспільства і розвитку промислового виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми підвищення рівня економічної ефективності і організації стимулювання персоналу знайшли відображення у працях відомих вітчизняних та закордонних вчених-економістів: С.Адамса, О.І. Амоші, Б.В. Буркинського, А.І. Бутенка, В.М. Гейця, Л.Х. Десслер Гари, Доленко М.І. Долішнього, Пітера Ф. Друкера, Ф.В. Зинов'єва, І.О. Іртищевої, А.М. Колота, Т.М. Кірьяна, Ю.М. Кулікова, Дугласа Мак-Грегора, В.І. Захарченка, П.В. Осіпова, Е.М. Лібанової, Н.Д. Лук`янченко, І.І. Савенко, А. Сміта, С.К. Харічкова, І. Анссофа, Л. Портера та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Поряд з цим недостатньо вивчено економічні механізми мотивації персоналу підприємств, дії економічних законів на розвиток персоналу, методичні принципи визначення мінімальної заробітної плати, нові форми її диференціації залежно від складності та умов виробництва, способи визначення економічної ефективності фінансування, потенційні можливості зменшення технологічної і повної трудомісткості продукції, як фактора мотивації, а також інші аспекти організації мотивації найманих працівників для підвищення ефективності виробництва.

Мета статті. Тому метою статті є розробка теоретико-методологічних та прикладних засад формування та функціонування систем мінімального рівня стимулювання найманого персоналу підприємств.

Виклад основних результатів дослідження. Для впровадження цих напрямів в господарську практику функціонування промислових підприємств, з метою підвищення

рівня стимулювання персоналу і міри його впливу на ефективність виробництва, можна запропонувати чотири види фінансування:

1) системи, при розробці яких ставиться завдання захисту життєвих потреб окремих категорій персоналу з найбільш низьким рівнем оплати праці і що не має можливостей через свою спеціальність, забезпечити збут робочої сили;

2) системи, що упроваджуються з метою повного задоволення життєвих потреб працівників (а в деяких випадках - і членів їх сімей), включаючи сумісників. При цьому оплата їх праці може здійснюватися за відрядними розцінками і годинними тарифними ставками не взаємозв'язаним з системою мінімальної зарплати;

3) системи, що проектується з наміром вдосконалення структури стимулювання персоналу. Зазвичай вони виконують дві функції: забезпечують стабільний рівень життя і страхують працівників від навмисного зниження рівня мотивації за певну кількість і якість праці;

4) системи, що встановлюють мінімальну оплату за працю з точки зору державного регулювання економіки. Вони призначені для здійснення пріоритетних національних завдань: підвищення престижності роботи в галузях, що визначають рівень науково-технічного потенціалу України; систематичного підвищення і поліпшення структури виробництва, розподілу сукупного суспільного продукту і національного доходу, а також інших напрямів.

Перші два види систем взаємозв'язані з регулюванням заробітної плати по галузях промисловості, а останні - з чинниками загальноекономічної ситуації, що впливають на виробничо-господарську діяльність харчових підприємств. Виконуючи функцію соціального захисту окремих категорій працівників (надомників, молодих некваліфікованих і інших) рівень мінімальної зарплати є дієвим способом регулювання з боку держави проблем конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Крім того, вона поєднується з фінансовими умовами функціонування промислових підприємств. В зв'язку з цим представляється доцільним підкреслити, що відповідно до теорії ринку державна дія має бути максимально обмежена.

Системи другого вигляду знайшли значніше поширення і практично охоплюють всіх працівників зайнятих на підприємствах. У сучасних умовах доцільно встановити співпадаючий початковий рівень мотивації персоналу. Цей підхід ефективніший з точки зору поліпшення її структури, чим вільна конкуренція робочої сили на ринку праці або неузгоджені дії власників і керівників різних рангів в області її організації. Особливу увагу необхідно звернути на дотримання відомих принципів на всіх підприємствах, з тим, аби уникнути конфліктів, пов'язаних з диференціацією основної зарплати за однакову кількість виробленої продукції.

Принциповим моментом функціонування промислових підприємств є захист встановленого рівня оплати найманого персоналу від кон'юнктурних конкурентних коливань [1]. Ефективнішим вважається її вплив на зниження цін, кількість реалізованої продукції, характер і якість товарів і послуг, в порівнянні з негативною дією на масу видаваних на руки грошових мас і рівень інфляції. Практика впровадження обґрунтованого рівня мінімальної заробітної плати робить позитивний вплив на структуру винагороди за виробничу діяльність і багато в чому визначає соціальну справедливість трудових стосунків. Впровадження розглянутих двох систем найефективніше в наступних умовах:

1) недостатнього досвіду роботи в ринкових умовах профспілкових або інших організацій найманого персоналу;

2) у випадках, коли необхідно забезпечити надійний правовий захист досягнутим в процесі переговорів між керівниками і найманим персоналом кінцевим результатам.

Подальший якісний розвиток ці системи можуть отримати в разі диференціації мінімального рівня мотивації по професійних категоріях. Проте тут необхідно врахувати, що в сучасних умовах доведеться здійснювати детальнішу диференціацію професій чим класифікатором професій, що передбачено діє. Крім того, система такого вигляду дозволить більш повно врахувати конкретні особливості окремих професій. У сучасних економічних умовах дані системи мотивації на початковому етапі, реалізуючи принцип "рівної оплати за рівну працю", нівелюють прояви конкуренції серед працівників і забезпечують швидке зростання оплати персоналу [2]. Підвищити рівень економічної ефективності функціонування промислових підприємств необхідно за допомогою чіткого регулювання норм середньої і мінімальної зарплати, а також граничних умов зайнятості. В процесі розвитку ринкової економіки вони повинні мати тенденцію до значного збільшення і поступового відмирання.

Дієвим засобом підвищення ефективності функціонування підприємства і купівельної спроможності населення з'явилося б прийняття наступного законоположення. Відповідно до нього держава повинна мати право розповсюдити дію найбільш ефектвної роботи підприємства (підгалузі) з підвищення рівня мотивації персоналу, наприклад, на всю галузь або групу підприємств [3]. В цьому випадку конкуренти вимушені будуть знаходити можливості по технічному переозброєнню виробництва або додаткових джерел підвищення ефективності своєї діяльності.

Головним завданням розробки систем третього вигляду є зростання життєвого рівня працівників, заснованого на вдосконаленні структури форм і систем мотивації персоналу. Його єство полягає в тому, щоб встановити такий рівень, який не реагує на особливі організаційно-технічні умови функціонування промислового виробництва. Він повинен враховувати економічний стан найнятих робітників так, щоб їх плата за працю не була нижча мінімально допустимою. Розраховану вказаним чином заробітну плату отримує 7,4% обстежених що працюють, оскільки вона є лише базою для визначення загальної суми виробничої винагороди, який забезпечує захист їх життєвих потреб. У зв'язку з цим її рівень рідко збігається з реальною зарплатою більшості найнятих робітників.

В процесі здійснення економічних розрахунків за визначенням рівня стимулювання персоналу за рахунок мінімальної заробітної плати необхідно враховувати економічний і фінансовий стан підприємства. Якщо рівень мінімальної оплати буде завищений настільки, що надасть істотну дію на середню зарплату і її структуру, то можуть виникнути негативні наслідки: зменшення обсягів виробництва і прибутку, скорочення працівників та інше. Унаслідок сказаного доцільно цей рівень встановлювати так, щоб він не впливав на суму поточної зарплати. До того ж його неефективно використовувати для регулювання трудової і творчої активності персоналу. Його головним призначенням є забезпечення базового рівня і підвищення маси грошових ресурсів, що направляються на мотиваційні процеси [4]. Констатація мінімальної ставки в цілому по промисловим підприємствам є складнішою, ніж проведення цієї роботи в розрізі професій, оскільки зазвичай облік дії чинників легко уловити на детальних прикладах. В даний час сформувався думка про те, що найбільш сприятливими (з позицій підвищення ефективності виробництва) вважаються такі умови, коли мінімальний рівень мотивації персоналу складає 60%-70% її середньої величини. Оскільки така практика впровадження знайшла широке поширення, то найближчим часом, очевидно, розширюватиметься тенденція до захисту і одноманітності економічних умов, що надають дію на її рівень.

У системах четвертого вигляду встановлення мінімального рівня стимулювання персоналу набуває загальноекономічного вмісту, що полягає в можливості галузевого регулювання рівня і структури заробітної плати з метою розробки і впровадження перспективних напрямів діяльності. До них ми відносимо:

- 1) регулювання економічної активності;
- 2) зріст і поліпшення розподілу прибутку, а також інших найважливіших фінансових показників.

Така постановка завдання зумовлює можливість істотної дії мінімальної оплати на суму винагороди за виробничу діяльність практично всіх працівників, що може бути забезпечене двома способами:

- 1) встановленням мінімального рівня мотивації персоналу на відносно високому рівні;
- 2) розробкою системи ставок, диференційованої по професіях і взаємозв'язаної з впровадженням загальних принципів мотивації персоналу відповідно до мінімальної оплати за кількісні і якісні результати діяльності.

На ефективність організації виробництва і матеріальної мотивації персоналу в таких випадках мінімальна ставка робить прямий і непрямий вплив. Сутність першого полягає в тому, що при підвищенні мінімальної ставки повинні статися аналогічні зміни в тарифах, а другого - коли плата за кінцеві виробничі результати, яка заснована на вживанні мінімальної зарплати, коректується при зміні рівня ефективності. Встановлення такої взаємодії обумовлене значним впливом мінімального рівня мотивації на її загальну величину.

Здійснення економічних розрахунків вказаним чином надає можливість раціональної зміни положень по стимулюванню персоналу, направлених на рішення соціально-економічних завдань, які в даний час визначають ефективність функціонування підприємств. Необхідно підкреслити, що для ефективного функціонування даної системи доцільна певна централізація рішень, що приймаються, пов'язаних з економічною і фі-

нансовою ситуацією на промислових підприємствах. Уявляється можливим в умовах, що діють, координацію цієї роботи покласти на відповідні органи управління (наприклад, на Міністерство соціальної політики України). На деяких підприємствах принципи обґрунтування рівня засобів для мінімальної мотивації персоналу використовують для:

1) визначення найбільш ефективної сфери поширення мотиваційних систем (з врахуванням міри коректування мінімальних тарифів);

2) нарахування деяких видів посібників, не пов'язаних із збільшенням об'єму реалізації продукції або здобуттям підприємством додаткового прибутку.

Така організація стимулювання персоналу надає пряму дію на економічні показники його функціонування і в першу чергу - фінансові ресурси. З врахуванням впливу всіляких організаційно-технічних і економічних чинників, що впливають на підприємства, господарські керівники зробили спробу згладити їх негативний вплив [5]. Для цього були встановлені різні мінімальні ставки, диференційовані залежно від їх значущості. Такий підхід представляється необґрунтованим, оскільки знаходиться в протиріччі з одним з принципів - здобуття "однакової оплати за рівну працю".

В даний час мінімальний рівень стимулювання персоналу встановлюється на деяких підприємствах загальними зборами акціонерів, які в основному орієнтуються по державному рівню або виходять з суми коштів, необхідних для забезпечення нормального життєвого процесу. У цьому процесі зазвичай думки сторін (власників, керівників і працівників) завжди різні, оскільки дуже завищений рівень стимулювання персоналу, з їх помилкової точки зору, знижує суму прибутку, що отримується підприємствами. В зв'язку з цим доцільно ретельно розглядати весь комплекс чинників, що впливають на організацію матеріального стимулювання [6].

На ефективність функціонування підприємств роблять вплив способи встановлення мінімального рівня стимулювання. У першому випадку він є головним елементом підвищення ділової активності персоналу. Наміром господарських керівників є встановлення мінімального рівня в межах 40%-60% середньої заробітної плати. Проте в результаті виробничо-господарської діяльності "вилка" в розмірах заробітку зазвичай збільшується на 10%-15% за рахунок поєднання професій.

У сучасних умовах, які характеризуються деяким зростанням ефективності промислового виробництва, цій проблемі надається первинне значення [3]. Поширено думка, що збільшення доходів працівників (з врахуванням економічної обстановки, що змінюється) є одним з елементів соціальної політики, а його рівень повинен забезпечити сукупність необхідних гарантій (політичних, соціальних, трудових і так далі). Посилення даної концепції взаємозв'язане з розробкою нової політики здобуття доходів, за рахунок зміцнення взаємозв'язку між ефективністю виробничого процесу і продуктивністю праці з одного і зарплатою з іншого боку.

Виходячи з вищесказаного, багато фахівців розглядають початковий мотиваційний рівень як мінімальну трудову винагороду за виконану роботу або відпрацьований час. Вони роблять свого роду спроби враховувати в шуканій величині всілякі потреби працівників і членів їх сімей, вартість продуктів харчування і їх зміну, загальний рівень зарплати в місті, а також економіко-фінансове положення підприємства. Причому мінімальний рівень зарплати визначається виконуваною роботою, а останні параметри - господарським положенням підприємства (галузі) з врахуванням його платоспроможності.

У другій групі критерієм встановлення мінімального рівня зарплати служать потреби працівників, зіставлені із загальним рівнем життя населення і фінансовими можливостями суспільства. Така постановка питання рівнозначна визначенню її величини відповідно до соціального мінімуму. В умовах України ця величина прирівнюється до половини рівня доходів найбільш привілейованої частини працівників народного господарства.

В даний час вказаний взаємозв'язок не функціонує. Відповідно до узагальнювальних вартісних показників добробуту народу величина мінімальної заробітної плати в 2012 році була в промисловості на 20%-30% нижче за необхідний рівень. У I півріччі 2013 роки цей розрив планується на рівні 15%-20%. Співвідношення між мінімальним і соціальним рівнем досягло 34%. Приведені цифри характеризують окремі недоліки в ефективній організації функціонування підприємств, які посилюються постійним зростанням цін і спричиняють за собою створення негативної соціальної обстановки. Компенсаційні виплати, введені в окремих галузях і складові від 10% до 30% мінімальної зарплати, вказане положення виправити не в змозі і на вищезазначене співвідношення

істотної дії не надають. По суті положення ця величина не виконує свою провідну функцію гарантованого заробітку за повністю відпрацьований місяць. Таке положення справ вимагає того, що передивляється порядку її визначення і інших елементів заробітної плати, що нараховуються на її основі, відповідно до уточнення поняття "Споживча корзина" і фінансового положення галузі.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Для впровадження у господарську практику функціонування підприємств заходів з підвищення рівнів фінансування персоналу і їх впливу на ефективність виробництва, необхідно впровадити чотири види відповідних систем:

а) системи, при розробці яких ставиться завдання захисту життєвих потреб окремих категорій персоналу з найбільш низьким рівнем оплати праці й не має можливостей у силу своєї спеціальності, забезпечити збут робочої сили;

б) системи, впроваджені з метою повного задоволення життєвих потреб працівників (а у деяких випадках - і членів їх родин), включаючи сумісників. При цьому оплата їх праці може здійснюватися за відрядними розцінками й вартівими тарифними ставками не взаємозалежним із системою мінімальної зарплати;

в) системи, проєктовані з наміром удосконалювання структури фінансування персоналу. Звичайно вони виконують дві функції: забезпечують стабільний рівень життя й страхують працівників від навмисного зниження рівня стимулювання за певну кількість і якість випущеної продукції

г) системи, що встановлюють мінімальну оплату за працю з погляду державного регулювання економіки. Вони призначені для здійснення пріоритетних національних завдань: підвищення престижності роботи в галузях, що визначають рівень науково-технічного потенціалу України; систематичного підвищення й поліпшення структури виробництва, розподілу сукупного суспільного продукту й національного доходу, а також інших напрямків.

Перелік посилань.

1. Адамс С. Принцип Дилберта / Адамс С. - Мінськ : Попурі, 2009. - 336 с.
2. Доленко Л. Х. Теорія стратегії підприємства / Л. Х. Доленко. - Одеса : Астропринт, 2008. - 158 с.
3. Десслер Гари. Оплата за результатами праці і фінансове заохочення / Десслер Гари. - М., 1997. - 298 с.
4. Друкер Пітер Ф. Нові реальності: В уряді, в політиці, в економіці і в суспільстві і світогляді ; пер. Л. Нахпетян / Друкер Пітер Ф. - М., 1994. - 384 с.
5. Колот А. До проблеми вдосконалення практики застосування мінімальної заробітної плати / А. Колот, Н. Анишина // Економіст. - 2009. - №7. - С. 30 - 39.
6. Mac-Gregor Douglas. Leadership and motivation of enterprise. Professional manager / of Mac-Gregor Douglas, 1973.

Стаття надійшла: 23.02.2015 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Горєлов Д.О.



УДК 339.13

JEL Classification O332

ІНТРАПРЕНЕРСТВО І АКТИВІЗАЦІЯ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Захарченко Н.В., к.е.н., ст. викладач

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

Анотація. Розглянуто необхідність впровадження інтрапренерських підходів в перебудові організаційних структур підприємств, у яких є потреба в інноваціях та високотехнологічній діяльності. Метою статті є обґрунтування необхідності створення інтрапренерських підрозділів, з метою досягнення стійкості і підвищення ефективності функціонування підприємства в середньостроковій і довгостроковій перспективі. Дослідження проводилося шляхом аналізу робіт вітчизняних і зарубіжних науковців, на основі яких визначені передумови, цілі, алгоритм створення інтрапренерського підрозділу підприємства. В дослідженні запропонований порядок організації інтрапренерської діяльності дозволить підприємству шляхом впорядкованих логічних дій удосконалити механізм управління господарськими процесами, оскільки передбачає активізацію високотехнологічної діяльності, що забезпечує життєздатність виробницт-