

В статье исследована проблема определения показателя конкурентоспособности продукции. Проанализированы основные методы оценки конкурентоспособности и даны рекомендации по их дальнейшей модификации.

Ключевые слова: конкурентоспособность, продукция, метод, показатель, оценка конкурентоспособности продукции.

This article explores the problem of determination of competitiveness. Analysis the main methods for evaluating competitiveness and provided recommendations for further modification.

Keywords: competitiveness, product, method, rate, assessment of product competitiveness.

УДК 658.012

В.А. СОКОЛЕНКО, канд. економ. наук, проф., НТУ «ХП»;
А.С. КЛИЖЕНКО, студент, НТУ «ХП»

МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

У статті представлені сучасні методи мотивації персоналу. Приведені результати психологічних досліджень з метою визначення методу мотивації відносно очікуваних працівником результатів від діяльності на підприємстві. Запропоновано впровадження в практику вітчизняної мотиваційної політики механізму мотивації робочим часом. Бібліогр.: 7 назв.

Ключові слова: метод, мотивація, персонал, діяльність, підприємство.

Вступ. Досвід передових економік світу доводить, що важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу – провідного чинника виробництва, який є одним з основних резервів економічного зростання та конкурентоспроможності підприємства. Реалізація жодної із задач управління у будь-якій сфері діяльності неможлива без зацікавленості в її вирішенні працівників. Мотивація персоналу та створення умов для його зацікавленості у підвищенні ефективності діяльності підприємства, розвиток соціального партнерства постають головними завданнями сучасного підприємства в умовах конкурентного ринку.

Основною метою даної статті є дослідження впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці, аналіз існуючих методів мотивації та варіанти використання цих методів процесі організації механізму мотивації персоналу на підприємстві.

Теорії й методології мотивації персоналу, підвищенню продуктивності праці, практичним аспектам управління мотивацією персоналу присвячена велика кількість наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних ав-

© В.А. Соколенко, А.С. Клиженко, 2013

торів. Проблеми мотивації управлінського персоналу викладені в працях Співака В.В. [1], Дуда С.Т., Кіцак Х.Р. [2], Клименко М.П., Філатова О.О. [3], Літинська В.А. [4], Биканова О.В. [6] і т.д. Що свідчить про безсумнівний інтерес вчених до цієї сфери.

У вищезазначених працях, присвячених дослідженню питання впливу людського фактору на процес виробництва, знайшли своє відображення окремі аспекти мотивації праці персоналу, ефективного використання трудового потенціалу, мотивації трудової діяльності, підвищення результативності та ефективності праці. Однак, проблема сучасних мотиваційних процесів та їх впливу на продуктивність праці управлінського персоналу залишається недостатньо дослідженою, і як наслідок існує багато нерозкритих аспектів в методології ефективного управління і мотивації персоналу.

Ефективна система внутрішнього управління підприємством, яка передбачає наявність чітко організованої моделі мотивації праці робітників, займає одне з ключових місць у системі організації діяльності підприємства. Політика мотивації персоналу удосконалює процес адміністративного управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління, із застосуванням інтересів робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості в результатах діяльності особистих та взагалі підприємства, у зростанні показників ефективності виробництва [1, с.178].

Планування системи мотивації із застосуванням ефективних науково обґрунтованих інструментів, дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, виключаючи при цьому надлишкові матеріальні затрати з боку компанії. Коли працівник виконує свої посадові обов'язки зацікавлено, творчо, з повною самовіддачею, і цілі його саморозвитку співпадають з умовами розвитку підприємства, коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів. Одним із методів удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. На сьогодні, ця форма немонетарної мотивації поки не одержала поширення у практиці українських підприємств, але досвід використання її зарубіжними підприємствами свідчить про необхідність впровадження системи компенсації вільним часом на підприємствах України.

Традиційно виділяють три групи нематеріальних засобів мотивації:

– ті, що не потребують інвестицій з боку компанії, наприклад, «дошку пошани», поздоровлення з днем народження, вимпели та кубки найкращому співробітнику;

– ті, що потребують інвестицій та розподіляються безадресно – організація харчування за рахунок компанії, забезпечення співробітників

проїзними квитками, надання форми на конкретних робочих місцях;

– ті, що потребують інвестицій компанії та розподіляються адресно наприклад, безвідсоткової позики на покращення умов проживання, придбання товарів тривалого користування, оплата відпусток [5, с. 36-36].

Процес прийому працівника на роботу передбачає важливість визначення пріоритетного для нього виду мотивації. Працівник, для якого головною є матеріальна мотивація, менше буде проявляти ініціативу у творчих розробках, нововведеннях, навчаннях, ніж працівник, для якого гроші не є основним фактором зацікавлення в досягненні професійності та якісних результатів праці.

Впливовими факторами у виборі засобів мотивації є стать та вік працівників. Висновки були зроблені дослідниками з психології Оксфордського університету. Так, матеріальне заохочення впливає на незаміжніх жінок, які можуть дозволити собі відсунути особисті питання на другий план, і на тих одружених чоловіків, які, не зважаючи на свій громадський стан, дозволяють собі вести насичене особисте життя. На результати праці заміжніх працівниць і неодружених чоловіків має позитивний вплив публічна похвала та суспільна повага. Співробітники віком до 30 років дуже цінують знакові відмінності, такі як, присвоєння звання подібного за змістом статуту кращого працівника. Вищезазначені висновки були зроблені після вивчення протягом шестирічного дослідження та аналізу наслідків впливу різних видів заохочень на основні категорії працівників[6].

Вищенаведені результати, дозволяють стверджувати, що об'єктом мотивування є працівники різних (вищого, середнього та нижчого) рівнів управління. Тому необхідно брати до уваги відмінність їх мотивації до виробничо-управлінської діяльності.

Керівники підприємств та організацій, враховуючи обсяг своїх компетенцій та відносну відсутність централізованого контролю, мають специфічні потреби та інтереси, які й визначають мотиви їх діяльності. Для керівників структурних підрозділів, спеціалістів визначальними мотивами розвитку, крім підвищення зарплати, є кар'єрний ріст, розширення участі в управлінні та прийнятті рішень, одержання організаційної свободи, розширення елементів творчості в процесі діяльності.

Практика керівництва персоналом сучасних зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для нового сучасного покоління працівників, перш за все працюючої молоді, важливими є інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності, ніж для попереднього покоління. Тут на перший план висуваються такі аспекти, як самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація) [3, с. 83].

Ефективність та результативність праці конкретного працівника зумовлена насамперед індивідуальними можливостями та особистою за-

цікавленістю, а також його усвідомленням власної ролі в колективних зусиллях. Обсяг витрат праці залежить від самооцінки працівника достатності рівня винагороди й упевненості в її отриманні. Усі керівники усвідомлюють необхідність заохочування працівників підприємства до реалізації поставлених перед ними виробничих цілей і завдань.

Власники українських підприємств найпоширенішим механізмом мотивації найчастіше вважають заохочення грошовими винагородами, преміями, підвищення оплати праці тощо. Тобто, дані елементи є найголовнішим і повинні задовольняти потреби працівника у мотивації. Але, 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, можливість проявити особисті творчі здібності у вирішенні поставлених завдань.

Незадовільна політика кар'єрного зростання на сьогодні є основною причиною відсутності мотивації праці. Для вирішення цієї проблеми і уникнення можливих негативних наслідків, кожне підприємство повинно усвідомлювати необхідність наявності плану кар'єрної політики і механізму просування по службі, в якому цілковито доцільно вказувати послідовність посад, які може займати менеджер у перспективі. На жаль, дійсність механізму мотивації багатьох сучасних підприємств така, що у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення ефективної діяльності. В наслідок чого, робітники не мають бажання 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 [7, с. 59-60].

Одже, для отримання максимальної результату від застосування методів мотивації та підвищення рівня продуктивності праці необхідно використовувати їх у комплексі. Це сприятиме тісному взаємозв'язку між ними, тому, що використання лише одного комплексу методів виключить можливість стимулювання творчої активності персоналу для досягнення цілей підприємства.

Висновки. Використання вміло налагодженого мотиваційного механізму значною мірою впливає на ефективність управління виробничо-господарською діяльністю підприємств. Враховуючи світовий досвід мотивації праці, можна стверджувати, що теоретична платформа для створення такого механізму існує, але потребує удосконалення з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і прилаштуванням до своєї трудової ментальності українців, економічної ситуації в країні.

Список літератури: 1. *Снівак В.В.* Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / *В.В. Снівак* // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6, Т.2. – С. 178-181. 2. *Дуда С.Т., Кіцак Х.Р.* Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок / Нау-

ковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць – 2010 – Вип. 20.14 – С. 188-193. **3.** *Клименко М.П., Філатова О.О.* Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства / *Клименко М.П., Філатова О.О.* // Сталий розвиток економіки – 2011 – №5. – С. 81-85. **4.** *Літинська В.А.* Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств / Вісник Запорізького національного університету – 2010 – № 3(7) – С. 58-61. **5.** *Іванов С.Л.* Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / *С.Л. Іванов* // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34-38. **6.** *Биканова О.* Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства <http://conf-cv.at.a/forum/53-482-1>. **7.** *Різник В.В.* Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу / *Різник В.В.* // Економічний вісник університету, 15/1 – 2010. – № 15/1. – С. 58 – 62.

Надійшла до редколегії 21.01.2013.

УДК 658.012

Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В.А. Соколенко, А.С. Клиженко // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків: НТУ «ХПІ», 2013. – № 69(1042). – С. 83-87. Бібліогр.: 7 назв.

В статье представлены современные методы мотивации персонала. Приведены результаты психологических исследований с целью определения метода мотивации относительно ожидаемых работником результатов от деятельности на предприятии. Предложено внедрение в практику отечественной мотивационной политики механизма мотивации рабочим временем.

Ключевые слова: метод, мотивация, персонал, деятельность, предприятие.

Modern methods of personnel motivation are considered in the article. Results of psychological researches are delivered with the purpose of determination of motivation methods. Usage of native motivational policy is offered.

Key words: method, motivation, staff, activity, enterprise.

УДК 004.7

М.П. ГОРБУНОВ, канд. економ. наук. доц., НТУ «ХПІ»;

В.О. ДЯТЛОВА, студент, НТУ «ХПІ»

ПОКРАЩЕННЯ АВТОМОБІЛЬНИХ ДОРІГ ЗАВДЯКИ ІНВЕСТИЦІЯМ У МАЙБУТНЬОМУ

У статті досліджуються основні тенденції для покращення автомобільних доріг шляхом залучення інвестицій. Проаналізовані принципи проведення торгів для підрядних організацій. Розглянута процедура закупівль товарів, робіт і послуг. Бібліогр.: 3 назв.

Ключові слова: покращення автомобільних доріг, залучення інвестицій, конкурсні торги, процедура закупівль.

© М.П. Горбунов, В.О. Дятлова, 2013