

УДК 331.101.6

Мирошниченко Г. Б.**РОЗВИТОК ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНОГО АПАРАТУ
ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ЕНЕРГЕТИЧНИХ ГОСПОДАРСТВ ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВ З УРАХУВАННЯМ ЕКОЛОГІЧНОГО ФАКТОРУ**

Сучасний темп розвитку економіки ставить перед підприємствами нові питання ефективного стимулювання і мотивації праці, що вимагають своєчасного і якісного рішення. Поведінка людини в процесі праці, його ставлення до виробництва незалежно від суспільно-економічного ладу завжди знаходиться під впливом об'єктивних і суб'єктивних причин і факторів, важливе місце серед яких займає стан навколишнього природного середовища. Враховуючи, що в системі стимулювання головними є потреба і інтерес до праці, тому система стимулювання є об'єктивною необхідністю і одночасно, невід'ємною формою функціонування виробництва. Система економічних стимулів значною мірою залежить від екологічних передумов та наслідків господарської діяльності підприємства. Це пояснюється тим, що без мотивації і стимулювання працівників не представляється можливим здійснювати ефективну діяльність як усього підприємства, так і всіх його структурних підрозділів. Поліпшення ефективності роботи всіх підрозділів підприємства можна досягти використовуючи найбільш сучасні і передові методи стимулювання [1, 2]. Спільність і реалізація інтересів працівників підрозділів підприємства, що здійснюють свою трудову діяльність на основі поділу праці і внутрішньогосподарського еквівалентного обміну, являє важливим завданням при розробці механізму розвитку і вдосконалення економічних відносин, а також досягнення ними максимальної ефективності кінцевих результатів праці.

У зарубіжній та вітчизняній теорії і практиці управління накопичено серйозний матеріал, встановлені основні функції і значення, фактори і механізми формування систем стимулювання матеріальної зацікавленості працівників. Теоретичні аспекти механізму мотивації докладно розглядаються у роботах А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Ф. Тейлора, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегора, М. Вебера, Ф. Герцберга, М. Туган-Барановського, В. Вернадського, Ф. Хайека. Проблематику різних аспектів мотивації і стимулювання персоналу докладно розглядають в роботах О. С. Віханського, А. Я. Кибанова, Д. А. Аширова, А. В. Філіппова, І. А. Баткаева, М. В. Грачова, А. П. Егоршина. Сьогодні проблеми мотивації та стимулювання праці у сучасних ринкових умовах в Україні досліджують такі вчені, як О. І. Амоша, С. І. Бандур, Д. П. Богиня, М. Д. Ведерников, О. А. Грішнова, О. І. Гончар, В. М. Данюк, А. А. Чухно, А. М. Колот та інші. Однак, серед джерел по проблемам матеріального стимулювання персоналу практично відсутні роботи, присвячені вивчення генезису системи мотивації персоналу в умовах формування розвитку підприємства, що робить досліджувану тему особливо актуальною. Питання формування трудової мотивації виробничих робітників, зайнятих у допоміжних службах промислових підприємств в сучасних умовах недостатньо вивчені [2–4]. Загальним недоліком цих досліджень є те, що їх автори виходять з умови, що проблеми раціональної організації матеріального стимулювання працівників допоміжних господарств підприємства (а зокрема і енергетичне служби) вже вирішені, що не відповідає дійсності.

Метою даної роботи є розв'язання теоретико-методичного апарату дослідження системи матеріального стимулювання мотивації працівників енергетичних господарств промислових підприємств з урахуванням екологічних передумов та наслідків господарської діяльності.

Сучасний етап розвитку виробництва характеризується пошуком і впровадженням нових ефективних методів управління. У зв'язку з цим особливого значення набуває система стимулювання і мотивації персоналу. Під стимулюванням розуміється процес впливу на людину з метою домогтися від нього певних дій шляхом пробудження в ньому певних мотивів. Задачею системи управління є формування таких стимулів, що дозволять сформувати дієві мотивації робітників, спрямовані на оптимізацію або зменшення використання ресурсів, споживання яких в умовах промислового виробництва чинить безпосередній вплив на формування собівартості продукції та обумовлює ціну продажу. Висока віддача від персоналу можлива лише тоді, коли всі співробітники зацікавлені в кінцевому результаті, працівники мають високий рівень мотивації. Для успішної роботи підприємства керівнику необхідно вивчити потреби (мотиватори) співробітників, щоб найбільш ефективно розробити програму мотивації персоналу. Програма мотивації співробітників дозволить підприємству займати високий конкурентоспроможний рівень, мати висококваліфікованих фахівців [3].

Загальноприйняте вважати, що потреби являють собою економічний інтерес, користь, вигоду, які формуються в процесі виробництва, обміну, розподілу, споживання матеріальних благ і є стимулом до ефективної діяльності людини. Загальним для зазначених та інших визначень економічних інтересів є те, що вони характеризують рухомі сили, які спонукають суб'єктів господарювання функціонувати у відтворювальному процесі. Інтерес є стимулом розвитку відтворення у всіх суспільно-економічних формаціях. Незадоволені потреби або інтереси стають безпосереднім мотивом трудової діяльності людей. Отже, інтереси і потреби відображають об'єктивно необхідні умови існування суспільства. Сучасні промислові підприємства ставлять перед собою задачу формування ефективної системи управління, в реалізації якої величезну роль відіграє вдосконалення системи мотивації персоналу. Взаємозв'язок між стимулами, інтересами, потребами та мотивами працівників енергетичної служби, з одного боку, та підприємством, з іншого, представлений на рис. 1.

Спільність і реалізація інтересів працівників, підрозділів підприємства, що здійснюють свою трудову діяльність на основі поділу праці і внутрішньогосподарського еквівалентного обміну, є важливим завданням при розробці економічного механізму розвитку і вдосконалення економічних відносин, а також забезпечення максимальної ефективності кінцевих результатів. Специфікою представленої на рис. 1 моделі мотивації енергетичної служби промислового підприємства з урахуванням екологічних передумов на наслідків господарської діяльності є те, що формування фонду матеріального заохочення для енергетичної служби безпосередньо залежить

Об'єктивна оцінка екологічної та економічної ефективності результатів роботи виробничого колективу – необхідна, але недостатня умова для стимулювання її подальшого підвищення. Відсутність матеріальної зацікавленості кожного члена трудового колективу в підвищенні ефективності роботи підрозділу не здатна з'єднати воедино економічні інтереси трудящих з інтересами всього колективу підприємства. Прагнення підвищити ефективність роботи служби, якщо воно не пов'язане з системою матеріального стимулювання, так само як і не засноване на об'єктивній оцінці ефективності виробництва не можуть принести бажаних результатів. Промислове підприємство є господарським, в рамках якого відбувається з'єднання факторів виробництва для створення товарів і послуг. Основна мета – отримання прибутку в результаті здійснення економічної діяльності, пов'язаної з виробництвом і реалізацією продукції. У структурі підприємства функціонують виробничі і допоміжні підрозділи, управлінські та інженерні структури, що включають різні категорії персоналу, що має, як правило, різні соціальні та професійні характеристики. Отже, індивідуальні або колективні мотиви учасників виробничої діяльності в умовах одного конкретного підприємства досить складні, і для кожної групи співробітників промислових підприємств слід виділяти особливі складові системи матеріального стимулювання.

Таким чином, доцільним є представлення системи матеріального стимулювання праці енергетичної служби промислового підприємства як сукупності основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці у вигляді екологічних результатів, фінансово-уречевленою формою яких є економія на екологічних податках за рахунок оптимізації екологічних параметрів роботи енергетичної служби, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріальної зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

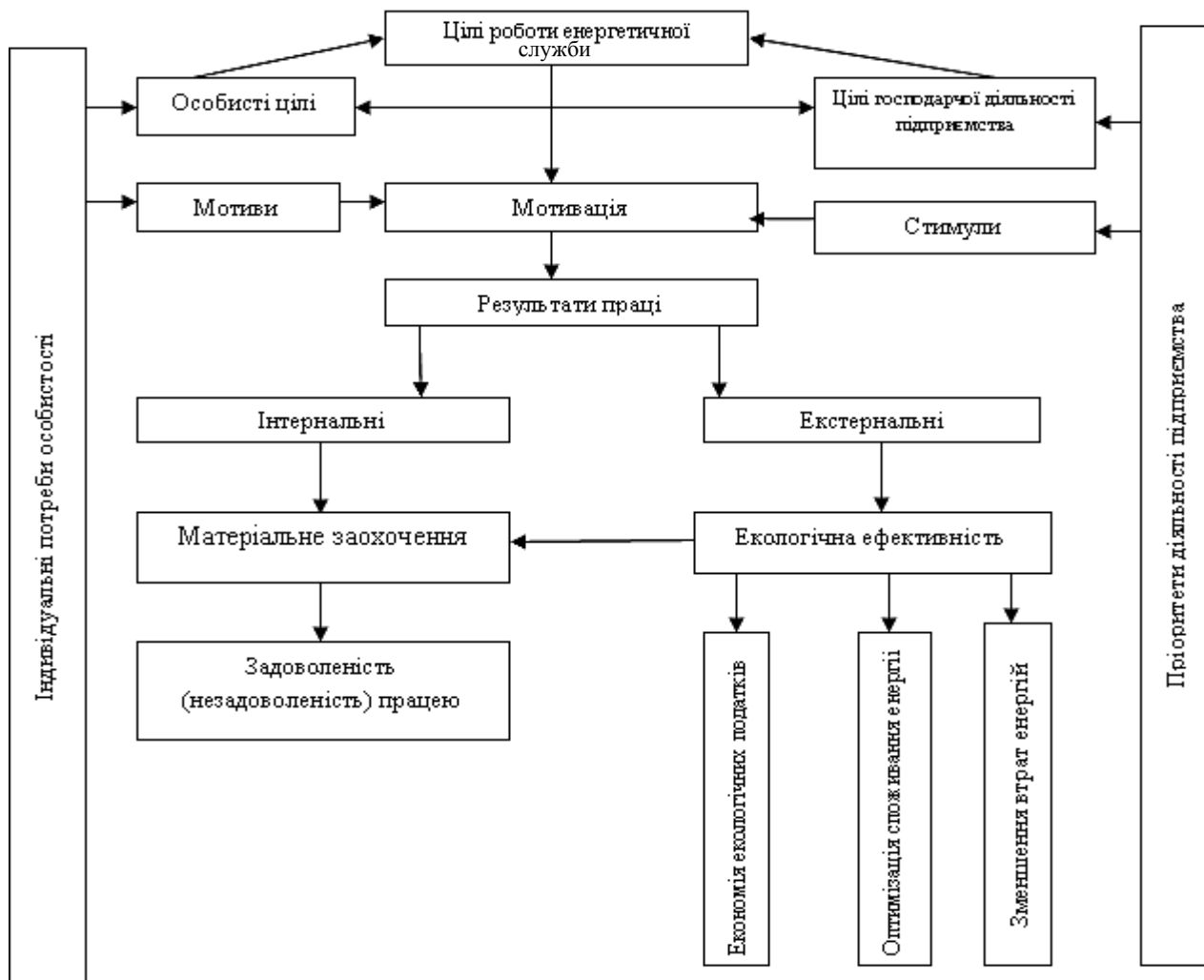


Рис. 1. Модель мотивації енергетичної служби промислового підприємства з урахуванням екологічних передумов на наслідків господарської діяльності

Як оптимізацію параметрів роботи енергетичної служби слід розуміти економію енергетичних ресурсів, зменшення обсягів техногенного навантаження на довкілля через зниження викидів, скидів та відходів виробництва, підвищення продуктивності праці та інтенсифікацію виробництва. Преміальні системи матеріального стимулювання використовуються досить широко в усіх випадках, коли сприяють підвищенню трудової і творчої активності персоналу, поліпшенню індивідуальних і загально-організаційних результатів виробничої діяльності. Раціональна організація матеріального заохочення породжує зацікавленість працівників у досягненні високих результатів, стимулює зростання продуктивності і якості праці кожного працюючого і всього колективу в цілому. Сутність матеріальної мотивації працівників виявляється у формуванні загального підходу до оплати праці працівників і надання

ім інших матеріальних заохочень, що сприяє посиленню прагнення працівників до продуктивної праці або досягнення інших позитивних результатів діяльності [4].

Найбільш поширеними напрямками стимулювання працівників за допомогою премій є:

- тенденції зміни екологічної ефективності (зниження відходів, підвищення КПД наявного устаткування, економія первинних та вторинних енергоресурсів);
- досягнення високих кількісних результатів роботи (обсяг продукції або виконання послуг, маса прибутку);
- ефективне використання обладнання (відсутність його простоїв, висока продуктивність, своєчасний і якісний ремонт);
- висока якість роботи (скорочення числа рекламаций, втрат від браку і переробок, підвищення надійності, поліпшення споживчих властивостей продукції);
- економне витрачання ресурсів (матеріальних, трудових, енергетичних, фінансових);
- відповідність досягнутих параметрів екологічної ефективності встановленим критеріям.

Основне завдання систем преміювання – зберегти необхідну кількість найбільш кваліфікованих працівників, стимулювати їх бажання постійно підвищувати продуктивність праці і ефективність своєї роботи. Оскільки на практиці відсутні об'єктивні показники ефективності роботи енергетичних підрозділів, то матеріальне заохочення колективів цих служб, як правило, здійснюється за загальними підсумками роботи всього підприємства, цеху, дільниці. При цьому в якості стимульованих використовують і собівартість вироблення різних видів енергії або енергоресурсів, обсяги їх виробництва, продуктивність праці працівників цих цехів. Ці показники розраховуються на основі обсягу виробництва підприємства, цеху, дільниці. Правомочність такого підходу до організації матеріального заохочення працівників енергетичного господарства на практиці і в літературі обґрунтовується тим, що саме в загальних показниках діяльності підприємства або цеху, що обслуговується, відображаються всі успіхи і недоліки в роботі енергетичних підрозділів.

Ні в якій мірі не відкидаючи це твердження, слід підкреслити, що хоча підсумки діяльності енергетичних служб і відображаються в загальних показниках роботи підприємства, самі ці показники найменше характеризують ефективність роботи даних підрозділів. Так наприклад, серед фахівців досить широко поширена думка, що при незмінній чисельності працюючих у енергетичних службах підприємства підвищення обсягів виробництва енергоресурсів свідчить про підвищення ефективності енергетичного обслуговування виробництва. Але ж зростання виробництва обсягів енергоресурсів ні як не означає, що енергетична служба ефективно виконала своє найголовніше завдання безперебійне забезпечення енергією основного технологічного процесу. Адже служба може виконати або перевиконати планові обсяги обслуговування, але це ще не означає, що виробничий процес нормально забезпечувався енергією (енергоресурсами).

У загальних показниках діяльності підприємства в узагальненому вигляді інтегруються результати роботи всіх без винятку структурних ланок, практично всіх працівників. При цьому незадовільна робота одних частково або повністю компенсується успіхами інших. Отже, загальні показники роботи підприємства не стільки характеризують, скільки «приховують» дійсні результати, досягнуті його окремими структурними підрозділами.

Цілком зрозуміло, що в обставинах, що склалися заохочення працівників енергетичних служб за загальними показниками роботи підприємства (цеху) взагалі втрачає будь-який сенс. Найчастіше цим працівникам виплачується премія при погіршенні роботи їх підрозділів, і в той же час вони можуть позбавлятися преміальних виплат при гарній роботі енергетичної служби (її підрозділів). Тому не дивно, що працівники енергетичних служб практично не зацікавлені в підвищенні ефективності своєї роботи. А адже саме на це і повинна бути спрямована система матеріального заохочення – розподіл заохочувального фонду підприємства необхідно здійснювати на основі досягнутого кожним підрозділом рівня ефективності роботи. В силу зазначених причин, в умовах енергетичного господарства спостерігається

інша крайність: щоб не позбавляти працівників преміальної винагороди, йдуть на спотворення звітних даних. Це призводить до того, що система заохочення перестає виконувати свою стимулюючу роль. Таким чином, матеріальна винагорода для працівників енергетичної служби перетворюється в просту доплату до тарифного заробітку працівника безвідносно до підсумків роботи енергетичного господарства.

ВИСНОВКИ

Ефективне управління енергетичним господарством промислового підприємства значною мірою залежить від використання вміло налагодженою системи матеріального заохочення. Дослідження означених та інших проблем мотивації та матеріального стимулювання робітників енергетичних служб, розробка рекомендацій щодо забезпечення ефективності стимулювання найманого персоналу є найважливішими завданнями економічної науки на сьогоднішньому етапі розвитку нашої країни, та суспільства в цілому. Зазначені недоліки в організації матеріального стимулювання працівників енергетичних служб дозволяють зробити висновок про те, що для її вдосконалення необхідно розробити таку систему заохочення працівників енергетичної служби, яка націлювала б її на поліпшення енергетичного обслуговування основного виробництва.

Стимулювання працівників енергетичних служб до найкращих результатів і більш ефективно діяльності служби повинно йти через встановлення безпосередньої залежності оплати праці та інших пільг співробітників від досягнення ними конкретних результатів відповідно до об'єктивного показника ефективності роботи енергетичної служби з урахування екологічних передумов та наслідків господарської діяльності. Система матеріального стимулювання повинна організовуватися таким чином, щоб матеріальне заохочення стало реальним грошовим еквівалентом результату праці кожного працівника і вартості його робочої сили.

Будь-яка система матеріального стимулювання повинна базуватися на комплексі відповідних показників, досягнення, виконання та перевиконання яких є основою матеріального стимулювання. Підвищення ефективності системи преміювання ґрунтується на введенні чітких критеріїв вплати премій і формується в залежності від індивідуального вкладу кожного працівника в підсумку ефективної роботи енергетичного господарства. При побудові системи преміювання та стимулювання працівників на підприємстві необхідно враховувати, що ефективність мотивації персоналу повинна відображати ступінь досягнення економічних цілей промислового підприємства.

Виконанні дослідження свідчать, що удосконалення системи заохочення повинно йти по шляху розробки об'єктивного показника ефективності роботи енергетичних служб і шкал преміювання на основі функцій заохочення, які б відповідали умовам функціонування цих служб, це і є предметом подальшого дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Киш Л. М. Мотивація праці на підприємствах України / Л. М. Киш, О. О. Гичак // Вісник Дніпровського університету. – 2014. – Випуск 8/1. – С. 65–73. – (Серія «Економіка»).
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 695 с.
3. Колот А. М. Мотивація та мотиваційний процес на промисловому підприємстві: сучасне розуміння, основні положення / А. М. Колот // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». – 2014. – № 64. – С. 32–39. – (Серія «Технічний прогрес та ефективність виробництва»).
4. Вознюк А. М. Особливості застосування форм і методів стимулювання персоналу промислового підприємства [Електронний ресурс] / А. М. Вознюк. – 2009. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Venu/2009_1/11.pdf.

Стаття надійшла до редакції 11.02.2017 р.