

МОШНА М.В., ст.гр. МЕД-11м

Наук. керів.: Мартякова О.В., д.е.н., проф., Крикуненко Д.О., асп.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»,

м. Донецьк

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

Розглянуто американський підхід до мотивації персоналу. Проаналізовано система оплати праці «Pay for Performance», як ефективний інструмент впливу на продуктивність праці робітників. Розглянуто можливість адаптації американського підходу мотивації персоналу з вітчизняними системами управління персоналом підприємств машинобудування України.

Актуальність. Головне завдання вітчизняної економіки полягає в забезпеченні подальшого зростання добробуту населення на основі стійкого розвитку народного господарства, прискорення науково-технічного прогресу і переходу економіки на інтенсивний шлях розвитку, більш раціонального використання потенціалу країни, економії всіх видів ресурсів і поліпшення якості роботи. Для його виконання необхідно здійснити динамічний і збалансований розвиток економіки, забезпечити ефективне використання природних і матеріальних ресурсів, особливу увагу надати підвищенню продуктивності праці, за рахунок впровадження ефективних систем мотивації персоналу, і збільшенню віддачі основних фондів.

Проблема адаптації закордонних підходів до мотивації персоналу з існуючими, вітчизняними системами управління персоналом, підвищення ефективності виробництва і матеріального добробуту працюючого населення на підприємствах машинобудування України, завжди була актуальною, оскільки галузь машинобудування є однією з найбільших у промисловому секторі економіки України, від стану якої залежить не тільки ступінь розвитку економічного потенціалу інших галузей, а й держави в цілому.

Результати досліджень даної проблеми викладені в роботах таких науковців: А.О. Амоша [1], Р.М. Фалмер [6], О.А. Старожух [5], О.С. Виханский [2], В. Дубчак [3], В. Найденов [4].

Мета дослідження. Проаналізувати американський підхід до мотивації персоналу. Встановити можливість адаптації закордонних методів мотивації співробітників з системою управління персоналом вітчизняних підприємств машинобудування.

Основна частина. Компанії США цілеспрямовано створюють умови для посилення трудової активності та підвищення зацікавленості персоналу в результативності трудової діяльності, відкривають у притаманних роботі ціннісних властивостях джерело внутрішньої мотивації для своїх працівників.

Варто зазначити, що посилення трудової мотивації в американських

компаніях базується як на фінансових, так і на не фінансових методах винагороди.

Широке поширення в останні роки в американських корпораціях отримала система «Pay for Performance» - «плата за виконання» (PFP), яка передбачає використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. Це виражається в системах гнучкої оплати праці, системі змінної оплати та ін.

До гнучких систем оплати праці персоналу відносять такі:

1. Грошові виплати за досягнення поставлених цілей (їх використовують до 61% американських компаній). Ці виплати адекватні преміям і здійснюються при відповідності працівника певним, заздалегідь встановленим критеріям (економічні показники, показники якості, оцінка працівника іншими співробітниками підприємства).

3. Спеціальні індивідуальні винагороди, як визнання цінності того чи іншого працівника (спеціальні премії, що виплачуються співробітникам за володіння навичками, які гостро необхідні підприємству в даний період; премії «зіркам» компанії; премії працівникам, звільнення яких небажане для компанії).

4. Програми розподілу прибутку, відповідно до яких працівники одержують або певний відсоток прибутку компанії у вигляді індивідуальних винагород за бездоганне виконання роботи, або у вигляді прибутку, розподіленого між всіма співробітниками.

5. Акції та опціони на їх купівлю. В цьому випадку працівники не отримують «живих» грошей. Компанія лише надає їм можливість безоплатного отримання у власність певного числа акцій або права придбання пакета акцій на пільгових умовах.

Як відзначають фахівці, переваги системи PFP очевидні, бо типова PFP-програма підвищує організаційну продуктивність на 5-49%, а доходи співробітників - на 3-29%.

До нематеріальних методів стимулювання, які широко використовуються в передових американських компаніях, відносять:

1. Пільги, пов'язані з графіком роботи (оплата святкових днів, відпусток, періоду тимчасової непрацездатності, перерв на обід і відпочинок, декретних відпусток). Крім того, працівникам надається можливість використання гнучкого графіка робочого часу, а також «банку неробочих днів». «Банк неробочих днів» складається з норми відпустки і розумної кількості відгулів, якими працівник може скористатися на свій розсуд.

2. Матеріальні нефінансові винагороди: подарунки співробітникам з нагоди свят, днів народження або як символ важливості працівника для компанії; оплата медичної страховки; позики за пільговою програмою; знижки на придбання продукції компанії; квитки в театр.

3. Загальноорганізаційні заходи, присвячені значущим подіям або святам, на які співробітники можуть запрошувати членів своїх сімей; оплачувані централізовані обіди або вечірки після закінчення робочого дня;

заміські й екскурсійні поїздки за рахунок компанії.

4. «Виплати - вдячності». До цього типу винагород відносять усну похвалу, компліменти співробітникам. У багатьох компаніях є свої нагрудні знаки та інші відзнаки та заохочення. Над одним з підприємств в Нью-Йорку вивішена значних розмірів дошка для оголошень, на якій висвічуються прізвища співробітників, які показали значні досягнення в роботі. Дошки пошани висять в приймальнях головних офісів багатьох компаній.

Системи визнання заслуг передбачають і такі форми заохочення, як публікація в бюлетені компанії статті, про досягнення групи (бригади) з фотографією всіх її членів.

5. Винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника. В цей блок входить підвищення в посаді, навчання працівника за рахунок компанії, запрошення співробітника як виступаючого чи лектора, пропозиція брати участь у більш матеріально вигідному проекті, а також можливість використання устаткування компанії для реалізації власних проектів.

6. Винагороди, пов'язані зі зміною робочого місця, тобто всі ті заходи, які ведуть до зміни технічної оснащеності робочого місця і його ергономіки (виділення окремого кабінету, наймання секретаря, надання додаткового офісного устаткування і службового автомобіля, тощо).

Варто відмітити, що останнім часом в практиці американських компаній з'явилася тенденція до використання в якості заохочень «пакета послуг». У цьому випадку працівник отримує можливість вибору з певної кількості винагород більш пріоритетні для нього форм заохочення.

Крім матеріальних і нефінансових винагород, багато компаній Сполучених Штатів, зокрема такі, як «Юнайтед Ейрлайнз», «Дана», «ІБМ», «Проктер енд Гембл», «Фріт-Лей» та інші, використовують розгалужені системи підтримки ентузіастів, що забезпечує успіх впровадження інновацій.

Висновки. Проаналізувавши американський підхід до мотивації співробітників та зробивши порівняння з вітчизняними системами управління персоналом, що застосовуються на підприємствах машинобудування, можна зробити висновок, що існує потреба в переосмисленні принципів та інструментарію, що використовується для мотивації співробітників вітчизняних підприємств. Впровадження системи «Pay for Performance» на підприємствах машинобудування відкриває якісно новий напрям підвищення продуктивності праці співробітників, задоволення персоналом існуючих потреб. Ефективно функціонуюча система оплати праці, як фундаментальний інструмент впливу на робітників, створюють передумови покращення добробуту населення, що працює на підприємствах машинобудування України.

Бібліографічний список

1. Амоша А.О. Шляхи рішення проблеми оплати праці у вугільній промисловості / А.О. Амоша, І.О. Братух // Экономика Украины. – К.: Вид-во Преса України. – 2005. – 105 с.

2. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.:

Гардарика, 1998. – 197 с.

3. Дубчак В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі / В. Дубчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7(37). – С. 170–176.

4. В. Найденев Инфляция в Украине: теория и реальность / Найденев В. – К.: Наукова думка, 1995. – С. 37–39.

5. Старожух О.А. Стимулювання ефективності праці на машинобудівних підприємствах / О.А. Старожух // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 12(42). – С. 113–119.

6. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления / Р.М. Фалмер – М.: ВИПК Энерго, 1992. – Т. 1, 3. –183 с.

ВЫГОВСКИЙ А.Д., ст. гр. УГП-09

Науч. руков.: Кравченко А.А., к.т.н., доц.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНЦЕССИИ В УСЛОВИЯХ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ

Проанализирована концессия в современной угольной промышленности.

Актуальность. Одной из ведущих отраслей экономики является угольная промышленность. К сожалению, в течение последних лет государственная политика по отношению к отрасли по разным причинам осуществлялась недостаточно эффективно, прежде всего, в сфере финансирования. Угольная отрасль требует постоянных инвестиций, а нынешняя экономическая ситуация в стране не позволяет осуществлять бесперебойное инвестирование данной отрасли. Таким образом, инвесторами могут выступать банки, государство, частные компании и т.д. Наряду с другими формами привлечения инвестиций в угольную промышленность, такие как приватизация целостного комплекса, совместная государственная и частная отработка части шахтного поля, в последнее время получила развитие концессия.

Цель исследований. Проанализировать концессию, как форму привлечения частного капитала в угольную промышленность Украины.

Основная часть. Концессия, как форма экономических взаимоотношений государства и частного капитала была известна давно и