

Література

1. Винник І. Концептуальні засади працевлаштування випускників вищих навчальних закладів на регіональному рівні / І. Винник // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/>
2. Головне управління статистики у Хмельницькій області. Доповідь “Ринок праці” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>
3. Головне управління статистики у Хмельницькій області. Доповідь “Освіта” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/ukr/index.htm>
4. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників в період економічної кризи / Л. С. Лісогор // Ринок праці. – 2009. – № 4. – С. 58-67.
5. Скрипник Н. Є. Умови та перспективи розвитку ринку праці молоді в Україні / Н. Є. Скрипник, А. В. Майковська // Вісник Дніпропетровського університету. – 2010. – №4(3). – С. 27-34.

Вороніна А.В., Колос К.В.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Через нестабільність фінансового стану підприємств та недосконалість системи мотивування все частіше зустрічається таке явище, як плинність кадрів на підприємствах. Спостерігається «здешевлення» праці робітників, тобто економія на винагороді працівників.

Машинобудування України на сьогодні об'єднує 11267 підприємств, з яких 146 – великих, 1834 – середніх та 9287 – малих з виробництва різноманітних машин і устаткування, приладів і апаратури, різних видів транспортних засобів тощо. У загальному обсязі продукції (робіт, послуг) промисловості, частка машинобудівної галузі становить 13,4 %, у валовій доданій вартості промисловості – 15,6%. В машинобудівній галузі зосереджено понад 22 % чисельності працюючих [2, с. 58].

За даними порівняльного дослідження, в США головною справою життя є робота на підприємствах машинобудівної галузі для 50 % населення, в Швеції – 45, у Німеччині – 25 [1].

На жаль, на сьогодні при слові «мотивація» враховується все частіше зміст матеріальних стимулів, але при цьому залишаються поза увагою різноманітні соціальні та психологічні стимули, котрі мають не менший вплив на діяльність працівників. Для розробки ефективного мотиваційного механізму на підприємствах необхідно враховувати особливості праці в тій чи іншій галузі промисловості. Для того, щоб працівники працювали ефективно, необхідно мотивувати їхню діяльність. Існують багато важелів, котрі мотивують працівників до діяльності. При орієнтації лише на матеріальні стимули працівники піклуються тільки про задоволення своїх матеріальних благ, при цьому знижується ефективність та якість їхньої праці, а це, в кінцевому рахунку, може призвести до

зниження попиту на продукцію та зменшення частки підприємства на конкурентному ринку.

54 вищих навчальних закладів України щороку випускають спеціалістів для галузі машинобудування.

При розробці системи мотивації на підприємствах машинобудування необхідно враховувати особисті інтереси та потреби працівників, їхню освіту та кваліфікаційний рівень, трудовий внесок кожного працівника та кількісні та якісні характеристики персоналу.

Необхідно враховувати такі фактори як престижність роботи, кар'єрне зростання, перспектива праці, корпоративні цінності, можливості для самореалізації, рівень соціального захисту, самостійність в прийнятті рішень, гнучкий робочий графік, сприятливі умови праці, здобуття ступеня, звання та визнання в колективі, можливості навчання, застосування премій, надбавок та доплат, зацікавленість у праці. Мотиваційними важелями може також слугувати і дисципліна праці, контроль, можливість уникнення доган та покарань при не виконанні роботи вчасно або не якісному її виконанні.

На машинобудівних підприємствах для зацікавлення працівників необхідно, окрім матеріальних та кар'єрних стимулів, використати такі соціальні стимули, як виключення важких та шкідливих для здоров'я робіт, поліпшення технічних параметрів машин та обладнання задля зменшення професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві.

Для підвищення продуктивності праці виробничого персоналу необхідно удосконалювати систему контролю та інформаційного забезпечення.

Відділ кадрів повинен постійно відстежувати фінансові можливості підприємства на розвиток персоналу, ситуацію на ринку праці та попит на робочу силу, вимоги виробництва, характеристики наявного персоналу, вимоги трудового законодавства.

Заробітна плата є одним з основних мотивів до ефективної діяльності працівників, а тому вона повинна бути своєчасною та пропорційною виконаній роботі кожного працівника, тобто справедливою і оцінювати усі зусилля працівників при виробництві продукції. Середня заробітна плата в машинобудівній галузі в порівнянні з хімічною та металургійною галузями за 2002-2011 роки наведена на рис. 1. Проаналізувавши дані рис. 1, можна зробити висновки про те, що лише у 2009 році середня заробітна плата у працівників машинобудівної галузі була більше на 166,92 грн., ніж у працівників металургійної галузі, та більше на 555,09 грн., ніж у працівників хімічної галузі. В інших роках спостерігалось істотна перевага в заробітній платні у металургійної та хімічної галузі. Протягом періоду 2002-2011 років спостерігалось щорічне зростання заробітної платні у всіх галузях.

Сьогодні з кожним днем знижується престижність та привабливість праці у виробничій сфері, рівень заробітної плати не завжди може покрити всі потреби працівника, спостерігається також зниження продуктивності праці, не повністю використовуються виробничі потужності (в основному, вони використовуються максимум на 90%).

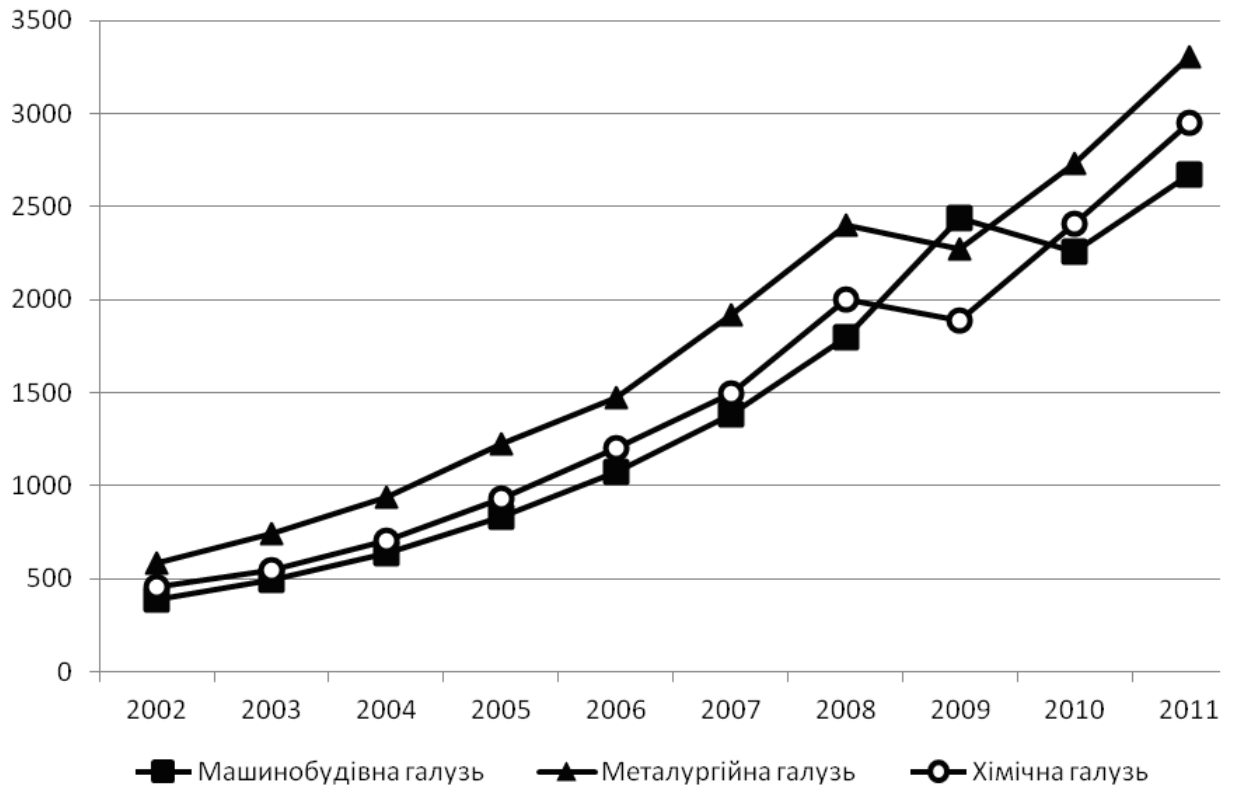


Рис. 1. Динаміка середньої зарплатної плати [4]

Машинобудівним підприємствам в Україні необхідно приділити увагу вдосконаленню корпоративної культури та можливостям і вмінням працівників працювати в командах. Найяскравішими прикладами командної роботи та ефективної корпоративної культури для України можуть бути підприємства Японії, котрі досягли грандіозних успіхів та визнання у всьому світі. Японський досвід є синтезом національних ідей і кращих досягнень західного світу. Взаємовідносини між корпоративною людиною і японською системою управління будуються не на стосунках лояльності працівника до своєї компанії або відносинах, які встановлюють пріоритет колективних інтересів над особистими, а навпаки, це відносини, які виховують лояльність і формують поведінку працівника в групі у відповідь на вимоги компанії [3].

Про престижність роботи в галузі машинобудування свідчать і дані про інвестиції в основний капітал, представлені в таблиці 1. Дані таблиці 1 свідчать про те, що лише в період з 1985 по 1990 роки спостерігалась перевага у інвестиційній привабливості машинобудівної галузі, а вже з 1995 року інвестиційна привабливість машинобудівної галузі в порівнянні з металургійною та хімічною галузями істотно знизилась, а це свідчить про зменшення перспективності роботи в цій галузі.

Відсутність ефективного мотивування продуктивності праці персоналу з боку менеджменту підприємств машинобудівної галузі стримує їх економічне зростання, негативно позначається на динаміці реалізації продукції тощо [5, 199]. В Україні спостерігається знецінення людського капіталу, оскільки проми-

слово-виробничий персонал має низький рівень заробітної плати, ніж у інших країнах. Все частіше спостерігається плинність кадрів на підприємствах, а тому головна задача будь-якого підприємства – це забезпечення стабільним та висококваліфікованим персоналом.

Таблиця 1

Інвестиції в основний капітал за галузями промисловості
(у порівняльних цінах, млн. грн.)

	1985	1990	1995	2000	2005	2009
Металургійна галузь	1795	1707	1035	1078	5575	6683
Хімічна та нафтохімічна галузь	1274	1070	700	211	2376	4656
Машинобудівна галузь	4985	5592	351	457	2251	3564

Людський чинник є головним фактором виробництва, а тому на ньому не можливо економити, бо в його розвиток необхідно ефективно інвестувати кошти. Потрібне впровадження гнучких форм організації праці, розробка кадрової стратегії, впровадження нових, більш ефективних методів впливу на персонал. І тільки при впровадженні професійно складеної програми мотивування працівників в галузі машинобудування, ефективність праці буде зростати та перспективи у галузі не лише на національному, а й на міжнародному ринках будуть збільшуватись.

Література

1. Дорофєєв О. Д., Шмицько П. Д. Механізми мотивування у машинобудівній галузі України. – К. : Либідь, 2009. – 725 с.
2. Жуковська Т.О. Мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування: тенденції, динаміка, сучасний стан галузі // Економічний простір. – 2010. - №39.
3. Н.В. Стежко Корпоративне управління Японії: досвід для України. // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. - №15.
4. Україна в цифрах 2010: Статистичний збірник. - Державний комітет статистики України. – Київ, 2011.
5. Шагуров О. О. Стан і тенденції розвитку машинобудування в Україні / О. О. Шагуров // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3. – С. 57–63.

Донець Л.И., Бужинская Е.Д., Пророчук Н.Ю.

РЫНОК ТРУДА В УКРАИНЕ: ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

Рынок труда, в соответствии с общепринятым определением – это система общественных отношений, социальных, в том числе юридических, норм и инс-