

Pidlisna O.A.
candidate of economic sciences, assistant professor NTUU «KPI»
Kolomiez E.O.
student FCT NTUU «KPI»

PROCEDURE OF THE ANALYSIS OF THE OPEN ECONOMIC PERFORMANCE OF CHEMICAL MANUFACTURES

The question of feasibility of conducting comparative analysis is discussed. The open method of analyzing the economic indicators of the chemical production is drafted.

Keywords: the comparative analysis, an economic parameter, a procedure, a parameter of quality, assortment, the consumer, the investor.

Савченко С.М.
старший викладач НТУУ «КПІ»
Жадан І.І.
студент ФММ НТУУ «КПІ»

ПОРЯДОК ПІДГОТОВКИ ДО ПЕРЕБУДОВИ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У статті проаналізовано сучасні погляди та досвід перебудови систем мотивації і стимулювання персоналу. Встановлено необхідність попередньої підготовчої роботи та запропоновано загальний алгоритм її проведення.

Ключові слова: системи стимулювання персоналу, мотивація і стимулювання, мотиваційний профіль, стратегічні цілі, організаційна структура.

Вступ. Сучасний етап економічного розвитку країни потребує посиленої уваги до формування кадрової політики організації, включаючи питання мотивації та стимулювання персоналу. Зміна механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, що відбулася в останні десятиліття у державі, викликала корінні трансформації у поведінці кожної людини, істотно змінивши поведінкові установки, які є основою мотиваційних механізмів [1].

Таким чином, багато компаній стикаються з необхідністю розробки або перегляду існуючої системи стимулювання персоналу.

Особливе місце у формуванні мотиваційних установок займають організації, що об'єднують людей для трудової діяльності і підпорядковують цю діяльність досягненню певних кінцевих результатів – цілей бізнесу.

Інструментом узгодження бізнес-цілі підприємства і прагнень співробітників як раз і виступає система стимулювання.

Успіх при побудові системи стимулювання залежить від багатьох чинників, одним з ключових серед яких є попередній етап роботи, спрямований на діагностику та аналіз наявних реалій у компанії та зіставлення їх з генеральною метою.

Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлювали у науковій літературі такі вчені, як Афонін А.С, Вітевська Т.Ф., Здравомислов А.Г., Ковальов В.І., Колот А.М., Нельга О.В., Ручка А.А., Подмарков В.Г., Ядов В.А та ін.

У західних наукових джерелах питанню мотивації і стимулювання праці були присвячені роботи: Ф. Херцберга, Е. Демінга, А. Маслоу, Е. Мейо, Д.Мак-Грегора, Д. Мак-Келелланда, В. Врума, Ф. Тейлора, В. Оучі, Ф. Уайтлі та ін.

Але у роботах даних авторів мотивація і стимулювання праці розглядалися в умовах розвинутих ринкових відносин, а питання механізмів побудови нових систем мотивації та стимулювання праці в наших реаліях достатньо слабо вивчені, тому що не враховують особливостей і специфіки сучасного вітчизняного бізнесу.

Отже, для перебудови системи стимулювання кожної організації необхідне ретельне опрацювання та підготовчий етап з урахуванням індивідуальних особливостей підприємства. Так само потрібно бути готовим до того, що це трудомісткий процес, який потребуватиме чималого часу і зусиль.

Постановка задачі. Метою даної роботи є визначення етапів підготовчих робіт до перебудови систем мотивації та стимулювання персоналу в системі кадрової політики організації.

Методологія дослідження. У роботі використано методи критичного аналізу наукової і методичної літератури, практичного досвіду, абстрагування і конкретизації.

Результати дослідження. При перебудові системи стимулювання, для того, щоб врахувати всі необхідні підприємству аспекти його роботи і співпорядкувати систему оплати праці з цілями бізнесу, необхідно провести деяку попередню роботу, яка реалізується у кілька етапів [2].

1. Починати підготовчу роботу слід з діагностики наявної системи мотивації, для того, щоб згодом уникнути помилок, допущених в ній.

2. Визначення стратегічної мети бізнесу. Це дозволить побудувати модель досягнення мети, виділити пріоритети та розробити систему оцінки успішності діяльності підприємства.

Вибір мети залежить від стадії розвитку підприємства: у період становлення можуть домінувати завдання, пов'язані з розширенням частки ринку, підвищенням впізнаваності підприємства на ринку (товарів, послуг); у фазі зрілості, коли позиція підприємства на ринку стабільна і забезпечує достатній прибуток, пріоритетними можуть бути орієнтація на підвищення якості продукції, наукомісткі технології та впровадження інноваційних розробок [6].

3. У відповідності зі стратегічною метою керівництву підприємства необхідно розробити свою організаційну структуру, де фактично повинна бути сформульована гіпотеза про те, що саме така структура дозволить вирішити поставлені завдання. При цьому не важливо, якого типу буде структура. Але вона повинна відповідати економічній моделі бізнесу і сприяти успіху підприємства.

Створити систему матеріального стимулювання для працівників окремо взятого підрозділу можна лише маючи чітке уявлення про його роль і місце в загальній структурі підприємства. Тому визначення цілей діяльності окремих підрозділів повинно стати наступним обов'язковим етапом попередньої роботи при перебудови системи матеріального стимулювання. Вона має бути наскрізною, з єдиною і чіткою системою пріоритетів. Декомпозицію загальної мети можна провести, побудувавши єдине для всього підприємства «дерево цілей», де мета більш високого рівня реалізується через набір погоджених цілей більш низького рівня [6]. Виконавши таку роботу, ми отримуємо можливість визначити завдання кожного підрозділу, орієнтуючись на досягнення загальної бізнес-цілі.

4. Розробка функціональних обов'язків працівників підрозділу і вибір таких індивідуальних показників трудової діяльності, за які працівник може повністю відповідати особисто. У цьому випадку ми маємо справу з елементами процесного управління. У його рамках потрібно описати процес досягнення локальних, але пов'язаних між собою цілей; виділити показники, що характеризують успішність діяльності на окремих етапах процесу; пояснити ці показники працівнику і переконатися у тому, що він їх розуміє і зможе досягти.

5. Діагностика мотиваційного профілю працівників компанії – це так само один з ключових заходів попередньої роботи при побудові системи стимулювання. За допомогою діагностики мотиваційного профілю необхідно виявити мотиваційну спрямованість більшості працівників компанії і зіставити його з цілями самої компанії і підрозділів. У випадку, якщо генеральною метою підприємства є розробка нових напрямів роботи або різкий прорив на ринку, то на даному етапі йому необхідні працівники з «мотивацією досягнення», для яких необхідні відповідні пріоритети в системі стимулювання. Якщо ж підприємство в цілому планує просто зберегти стабільність в роботі з акцентом на якість, де всі бізнес-процеси суворо регламентовані, то тут необхідні виконавці, які уміють чітко і скрупульозно виконувати покладені на них обов'язки. У разі невідповідності мотиваційного профілю працівника покладеним на нього обов'язкам складно буде домогтися поставлених перед ним завдань, та й власне самі пріоритети в системі стимулювання викличуть тільки його невдоволення [5].

Тому, у разі, якщо буде виявлена відмінна від необхідної мотиваційна спрямованість основної частини працівників, перш ніж вводити нову систему оплати, необхідно провести кадрові переміщення, хоча б тих працівників, які займають ключові позиції на даній ділянці робіт.

6. Проведення роботи з нормування тимчасових і трудових витрат. Нормування дозволяє розрахувати потребу в персоналі. Без вирішення цього непростого завдання є ризик «перевантажити» або «недовантажити» працівників.

7. З'ясування середнього рівня заробітної плати у даній галузі та регіоні

Щоб належним чином мотивувати до праці, рівень оплати на підприємстві повинен відповідати середньоринковими показниками. Це досить важлива маркетингова складова побудови системи оплати.

При визначенні рівня оплати праці потрібно також враховувати вартість додаткових виплат і пільг, що надаються співробітникам: транспортне забезпечення, харчування на робочому місці, медичне обслуговування, можливість користуватися пансіонатами, дитячими садами, спортивними залами та ін. [3]. Ці пільги іноді становлять до 20% суми заробітної плати (в певному сенсі – компенсують її). У результаті можна визначити конкурентний рівень заробітної плати, який стане для співробітника стимулом для ефективної роботи на підприємстві.

У підсумку після проведеної попередньої роботи можна приступити до побудови власне самої економічної моделі системи стимулювання, яка повинна бути спрямована на мотивацію найманого працівника до ефективної та якісної праці, що забезпечує не тільки покриття витрат роботодавця на організацію процесу виробництва, оплату праці, але і дозволить отримати певний прибуток [4].

Висновки. Визначений та запропонований до застосування порядок проведення основних етапів підготовчих заходів для корінної перебудови систем стимулювання дасть змогу отримати дійсно обґрунтовану програму стимулювання, максимально налаштовану на специфіку конкретної організації.

Перелік посилань

1. Развитие предприятия. Учебное пособие [Электронный ресурс] / В.А. Гончарук // режим доступа: http://www.aup.ru/books/m62/4_5_2.htm
2. Бирюк А.П. Как стимулировать персонал к результативной постоянной работе / А.П. Бирюк // Бизнес без проблем. - 2002. - № 5. С.45 - 52.
3. Завіновська Г.Т. Экономика труда: навч. Пособие. - К.: КНЕУ, 2000. - 344 с.;
4. Куценко В. Социально-экономическая модификация в контексте построения социального государства в Украине // Экономика Украины - 2004. - №11. - С. 77-80.
5. Стрельчук Є. М. Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації // Актуальні проблеми економіки.–2008.–№8.–с.124-129
6. Система мотивации на разных этапах жизненного цикла компании [Электронный ресурс] / Успенская Е. // Финансовый директор. – Технологии управления. – 2 005. – № 9 // режим доступа <http://www.fd.ru/reader.htm?id=14908>.

Савченко С.Н.
старший преподаватель НТУУ «КПІ»
Жадан І.І.
студент ФММ НТУУ «КПІ»

ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ К ПЕРЕСТРОЙКЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

В статье проанализированы современные взгляды и опыт реструктуризации систем мотивации и стимулирования персонала. Установлена необходимость предварительной подготовительной работы и предложен общий алгоритм ее проведения.

Ключевые слова: системы стимулирования персонала, мотивация и стимулирование, мотивационный профиль, стратегические цели, организационная структура.

Savchenko S.N.
Senior Lecturer NTUU «KPI»
Zhadan I.I.
student FMM NTUU «KPI»

THESE PREPARATIONS FOR THE RESTRUCTURING OF STAFF INCENTIVES

The article analyzes the current views and experience of rebuilding systems of motivation and promoting staff. Necessitates preliminary preparatory work and proposed a general algorithm for.

Keywords: system of incentives for staff motivation and incentives, motivational profile, strategic goals, organizational structure.

Сердюк Б. М.
к.е.н., доцент ФММ НТУУ «КПІ»
Кіряков М. М.
студент ФММ НТУУ «КПІ»

ЗАДАЧА АНАЛІЗУ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА З ЕНЕРГОПОСТАЧАННЯ

У статті розглянуто теоретико-методичні засади проведення економічного аналізу. Визначено сутність і характерні особливості аналізу енерговиробництва, тенденції розвитку та фактори змін результатів діяльності.