

проблемы низкого качества управления конкурентоспособностью продукции отечественных предприятий. Предложено с целью их решения использовать в практике деятельности предприятий подход управления по целям и этапам жизненного цикла продукции .

Ключевые слова: управление , конкурентоспособность продукции , жизненный цикл продукции , факторы влияния , управления по целям.

Kavtysh O.P., Metlytsky M.O.

MANAGING COMPETITIVENESS OF DOMESTIC ENTERPRISES IN MODERN CONDITIONS

This paper analyzes the main approaches to the essence of the concept of «managing the competitiveness of companies in « and on this basis identified the feasibility of its specification to ensure comprehensiveness and consistency of understanding. The main problems of poor quality control competitiveness of domestic enterprises. A solution for their use in the practice of business management by objectives approach and stages of the product life cycle.

Keywords: management, product competitiveness, product life cycle, influence, management by objectives.

Кириченко С.О.

старший викладач ФММ, НТУУ «КПІ»

Степанюк В.Ю.

студент ФММ, НТУУ «КПІ»

МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В цій статті досліджені напрями та шляхи підвищення ефективності системи мотивації праці на підприємстві. Зроблено аналіз теоретичних і практичних положень спрямованих на удосконалення системи мотивації праці на підприємстві, а також розглянуті основні моделі та показники, які впливають на підвищення мотивації праці в нестабільних ринкових умовах.

Ключові слова: мотивація праці, безпека праці, мотиви працівників, мотив вигоди, мотив безпеки.

Вступ. Питання мотивації працівників є одним з найважливіших питань, коли підприємство намагається отримати якомога більше переваг від власного персоналу. В умовах, що нині склалися в Україні, проблема мотивації набула вагомого значення, оскільки задачі, котрі стоять перед

суспільством, можливо вирішити при умовах створення належної мотиваційної системи, яка спонукатиме працівників до більш ефективної діяльності.

Останнім часом питання впливу мотивації працівників стає популярнішими в наукових і бізнесових колах, з'являються нові підходи до управління. Власне, зарубіжні та вітчизняні вчені в цьому питанні єдині і зосереджені. Теоретичні та практичні причини застосування мотиваційного механізму знайшли своє відображення в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: А.М. Колот., Г.А. Дмитренко, А.С. Афонін, Т.М. Максименко, Н.Г. Рофе, Е.Н. Генкін, та інші.

Постановка завдання. Мета статті – проаналізувати шляхи та напрями підвищення виробничої діяльності в Україні за допомогою мотивації праці.

Результати дослідження. Проблема спонукання людей до продуктивної праці не нова. Протягом багатьох століть вона хвилювала найвидатніших вчених. Сьогодні для мотивації праці застосовують лише її окремі елементи, які відображаються на потребі персоналу та результативності діяльності підприємства. Головною метою спонукання людини до праці є необхідність в одержанні коштів для задоволення власних інтересів. Через деякий час усвідомлена потреба перетворюється в усвідомлену мету, яка визначає поведінку робітника, його трудову активність. Проте праця в Україні на сьогодні в основному, розглядається, тільки як засіб заробітку, можливо припустити, що потреба в заробітку грошей буде рости до визначеної межі (залежно від життєвого рівня), після якої гроші будуть звичайною умовою для задоволеного життя. В такому випадку в якості головних потреб може виступити потреба у досягненні успіхів, творчості та інших [1;2].

Вивчені результати моделей мотивації, не дозволяють конкретно визначити, що насправді спонукає працюючих до праці. Вивчення людини та її поведінки під час праці дають лише деякі узагальнені пояснення про мотивацію, однак навіть вони допомагають розробляти моделі мотивації на конкретному робочому місці.

Моделі які найчастіше використовуються компаніями країн це такі моделі, як [3]:

- матеріальної мотивації;
- первинної і вторинної потреби;
- внутрішньої і зовнішньої винагороди;
- справедливості;
- чекання;
- соціальної справедливості.

Мотивація вимагає якісно використовувати трудовий потенціал людини. Керівник, який може зацікавити своїх працівників у підвищенні використання завжди досягає успіху для трудового потенціалу. Менеджерам потрібно завжди думати над можливими способами

покращення роботи і мотивації робітників, що працюють разом із ними. Важливу роль тут відіграє і те, що не найефективніші, а іноді і прості показові проекти залучають увагу у проектах працівників [2;3].

Сьогодні, коли через не легку економічну ситуацію досить важко встановити високу заробітну плату, велику увагу необхідно приділити як матеріальному так і нематеріальному стимулюванню праці, встановлюючи гнучку систему пільг для працівників, покращуючи умови праці, наприклад [4]:

- визначити цінність працівника для організації;
- надання творчої свободи;
- застосування програм покращення праці та ротації кадрів;
- визначити гнучкий графік роботи, неповний робочий день або тиждень, можливість працювати як на роботі, так і вдома;
- надати працівникам знижки на продукцію, яку випускає компанія, де вони працюють;
- надання кредиту співпрацівникам для придбання житла, автомобіля та іншого [3;4].

Головними нематеріальними засобами підтримання більшої трудової активності є створення покращених умов праці, морального заохочення, нормального психологічного клімату.

Однак не всі способи нематеріальних економічних заохочень сприяють мотиваційному впливу на співробітників, проте, існують декілька вагомих положень про премії, що не стосуються специфіки компанії і є універсальними. Їх повинні використовувати менеджери при застосуванні методів мотивації:

- Премії не мають бути занадто поширеними і загальними, оскільки їх будуть сприймати як звичайну частину зарплати при звичайних умовах.
- Премії мають бути пов'язані з певним внеском робітників у виробництво.
- Робітники повинні відчувати, що премії залежать від додаткових зусиль, а не від звичайної праці.
- Зусилля працівників для отримання премії, повинні покривати затрати на виплату цих премій [2].

При досягненні мети, потреба людини може бути:

- задоволена;
- частково задоволена;
- незадоволена.

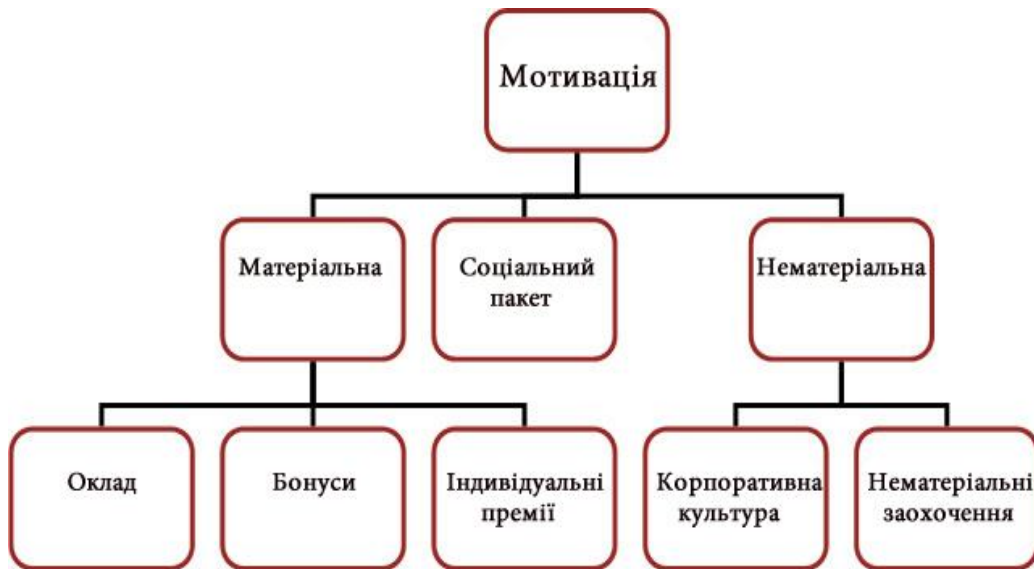


Рис. 1. Розробка системи мотивації праці

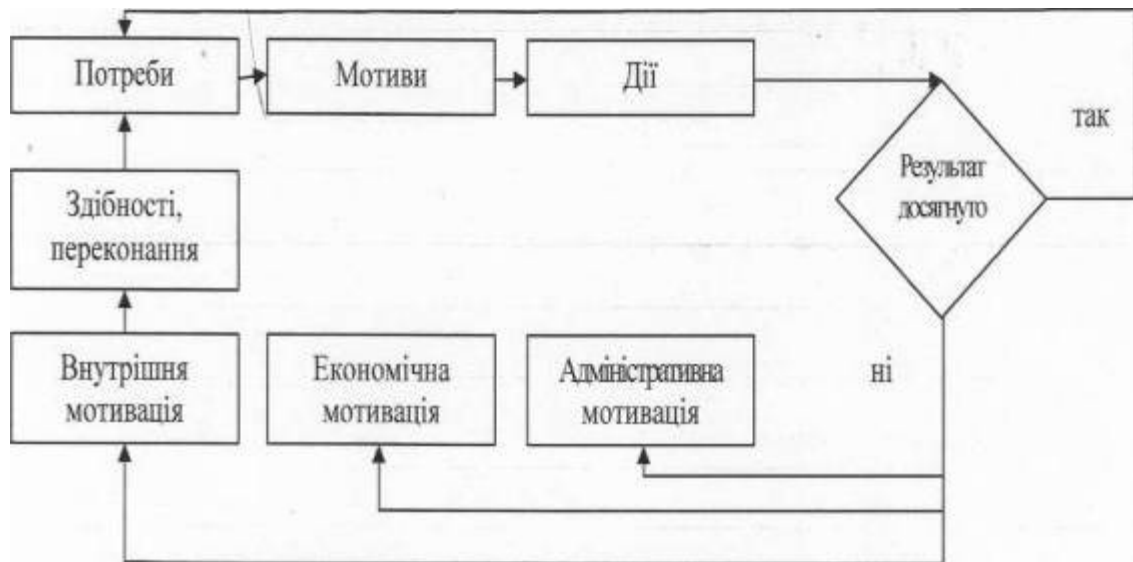


Рис. 2. Ступінь задоволення потреби впливає на спонування поведінки людини в майбутньому[2]

Висновки. На нашу думку першочергового значення за умов невизначеності ринкового середовища набуває співвідношення між основною заробітною платнею, котру працівники одержують згідно з укладеною трудовою угодою, та додатковими виплатами у вигляді грошових премій. Із метою подолати проблеми, викликані незадоволенням працівників системою оплати праці, слід дотримуватись пропорції, тобто у нормальних умовах сучасного виробництва сума додаткових виплат має складати не більш як половину заробітної платні. Перевищення такого показника призведе до втрати мотивуючої функції, а додаткові грошові надходження будуть частиною обов'язкового заробітку.

Сьогодні, у час великої конкурентної боротьби та швидких змін, будь-яке підприємство повинне бути підготовленим змінюватись до зовнішнього середовища. Проте, в нашій державі лише починають

з'являтися системи мотивації персоналу і стимулювання його до праці, відповідно до іноземного досвіду. Це втілюється шляхом запровадження на підприємстві таких інструментів мотивації персоналу: надання соціального пакету працівникам, підвищення кваліфікації, підготовки або перепідготовки персоналу, участі працівників в управлінні.

Привести у дію підприємство можливо тільки шляхом певного впливу на неї керуючої особи. Одним із таких інструментів є мотивація. Для того, щоб ефективніше рухатись до мети, керівник має не тільки планувати й організувати роботу, але й змусити працюючих виконувати її згідно до нормативних умов праці.

Суть мотивації полягає у виробництві високоякісної продукції й прибутковості роботи.

Список використаних джерел

1. Дмитренко Г.А. Нові інструменти мотивації / Г.А.Дмитренко // Економіка України. – 2006. – № 5.
2. Гріфін Р. Основи менеджменту : підручник / Р.Гріфін, В.Яцура, Д. Олесевич // Львів : БаК. – 2001. – 352с.
3. Кузьмів О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навчальний посібник / О.Є. Кузьмів, О.Г. Мельник // «Інтелект-Захід». – 2002. – 228с.
4. Стадник В.В. Менеджмент : навчальний посібник / В.В. Стадник, М.А. Йохна. // К. : Академвидав, 2003. – 464с.

Кириченко С.А.

старший преподаватель ФММ, НТУУ «КПІ»

Степанюк В.Ю.

студент ФММ, НТУУ «КПІ»

МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В этой статье исследованы направления и пути повышения эффективности системы мотивации труда на предприятии. Сделан анализ теоретических и практических положений направленных на совершенствование системы мотивации труда на предприятии, а также рассмотрены основные модели и показатели, которые влияют на повышение мотивации труда в нестабильных рыночных условиях.

Ключевые слова: мотивация труда, безопасность труда, мотивы работников, мотив выгоды, мотив безопасности.

Kyrychenko S.O., Stepanuk V.Y.

MOTIVATION OF STAFF IN THE IMPLEMENTATION OF THE ENTERPRISE

This paper examined trends and ways to improve motivation system in the enterprise. The analysis of the theoretical and practical provisions aimed at

improving the system of motivation in the enterprise and the basic model and the parameters that influence the increase work motivation in volatile market conditions.

Keywords: motivation of work, safety, motivation of employees, benefits motif, motif security.

Круш П.В.

к. е. н., професор ФММ НТУУ «КПІ»

Теслюк Ю.М.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

СТРУКТУРА КОНТРАКТНИХ ВІДНОСИН КОРПОРАТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

В статті розкрито сутність контрактних відносин, визначено їх структуру для корпоративних підприємств залежно від типу контрагента, а також особливості для підприємств машинобудування.

Ключові слова: контракти, контрактні відносини, корпоративне підприємство.

Вступ. Машинобудування є стратегічною галуззю народного господарства, оскільки воно відіграє провідну роль у створенні матеріально-технічної бази більшості підприємств. Тому поліпшення результатів діяльності машинобудівних підприємств слугує не лише розвитку окремої галузі, а й економіки всієї країни. Останнім часом значного поширення набуває новий напрямок пошуку резервів оптимізації господарської діяльності підприємств з точки зору договірних відносин між підприємством та його внутрішніми та зовнішніми контрагентами, а також удосконалення змісту контрактів, призначених для організації цих відносин за ключовими параметрами.

Дослідженню контрактних відносин та ефективності заключених контрактів присвячені праці таких зарубіжних вчених як О. Віліямсон, М.Дженсон, Р. Коуз, Я.Макнейл, В. Меклінг, О.Харт, Дж.Ходжсон, Е.Фуруботн, Ріхтер тощо. Серед вітчизняних та російських вчених можна назвати О.О. Аузана, Я.І. Кузьміна, О.М. Олейника, В.І. Тамбовцева, А.Є. Шаститко та інші.

Однак перенесення доробок теорії контрактів у практичне коло питань відбувається дуже повільно, що значно ускладнює використання результатів досліджень цих теорій в реальній економіці.

Постановка завдання. Основною метою статті є визначення та характеристика контрактних відносин корпоративних підприємств та їх особливості у галузі машинобудування.