

Serdiuk B.M., Gurinenko A.A.

BASIC USAGE OF ENERGY RESOURCES IN THE ECONOMIC SYSTEM OF THE ENTERPRISE

One of the most pressing problems for many domestic enterprises is to increase the consumption of energy resources in the production process, due to the low technical level of production, lack of updating of fixed assets, irrational organization ineffective amortization policy.

To reduce production costs, the company needs to reduce the amount of fuel and energy resources. This can be achieved by the elimination of losses from marriage, raising the technological level, the introduction of resource-saving technologies, modernization of equipment, maximum use of secondary resources.

Keywords: energy resources (FER) of the enterprise, energy consumption, providing energy resources, efficient use of energy resources.

Хринюк О.С.

к.е.н., доцент НТУУ «КПІ»

Третяк Ю.В.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На підставі проведених досліджень у статті висвітлено методи та загальний механізм стимулювання продуктивності праці на підприємстві, які в своїй сукупності і складають загальний механізм стимулювання

Ключові слова: продуктивність праці, прибуток, працівники, робочий час, кількість виготовленої продукції, кількість реалізованої продукції, методи підвищення продуктивності праці.

Вступ. Найважливішим ресурсом без якого не може існувати жодне підприємство є праця людини. В залежності від її якості, підприємство отримує певну кількість продукції, потім реалізує її, а вже потім отримує прибуток. Для досягнення максимальних результатів підприємець повинен усвідомлювати на скільки в цьому зацікавлені його підлеглі. Адже безпосередньо від них залежить весь виробіток фірми. Для підвищення мотивації працівників на підприємствах запроваджують різноманітні ефективні системи стимулювання, які забезпечують досягнення високих результатів виробництва та задоволення потреб працюючих.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження можливих методів мотивації та стимулювання персоналу, що в свою чергу забезпечить підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Результати досліджень. Економічна теорія говорить, що продуктивність праці робітника – це кількість виготовленої продукції одним працівником за певну кількість часу. Також для визначення даної категорії окрім виготовленої продукції часто використовують реалізовану, яка показує реальну ефективність праці людей, адже тут береться до уваги лише готова продукція, яка принесла певний прибуток, без врахування браку та напівфабрикатів. Тому визначаючи продуктивність праці через реалізований товар можна реально оцінити її вплив на прибутковість підприємства.

Стимулювання продуктивності праці на підприємстві повинно відповідати потребам, інтересам, здібностям працівника, а також можливостям підприємства. Механізм стимулювання повинен рівномірно забезпечувати розподіл вільного та робочого часу, гідної оплати праці, гнучкість працівників до нових систем, техніки та технології, врахування зацікавленості працюючого у виконанні завдань, що забезпечить не лише підвищення продуктивності праці, а й створення сприятливого клімату для підлеглих.

Розглядають декілька методів стимулювання продуктивності праці на підприємстві. Вони є похідними від стимулювання праці та мотивації працівників.

1. Методи матеріального стимулювання передбачають собою забезпечення працівників гідним рівнем доходу, який може гарантувати певний рівень життя. Існує багато сучасних методів матеріального стимулювання продуктивності праці [3]. Сюди відносять такі як:

А) Система Скенлона дає можливість регулювати дохід працівників залежно від їхньої продуктивності щомісячно, а не один раз на рік, що дає змогу персоналу реально оцінити свою працю [3].

Б) Система Раккера базується на преміювання працівників відносно збільшення об'ємів умовно чистої продукції на одну умовну одиницю [3].

В) Система Іпрошеар заснована на преміюванні робітників залежно від зекономленого робочого часу (людино-годин), який було витрачено на випуск певного об'єму продукції. Результати зміни продуктивності праці вимірюються не в грошах, а в робочому часі (людино-годинах)[3].

2. Цільові методи полягають у використанні системи цілей, які б підвищували стимуляцію праці, а також певних аспектів управління, які б стимулювали ту трудову поведінку, яка сприяє зростанню продуктивності [1].

3. Методи індивідуального стимулювання трудової діяльності реалізуються шляхом задоволення соціальних потреб працюючого, задоволення його трудового потенціалу шляхом надання більш складних та відповідальних завдань тощо [1].

4. Методи співучасті мають на меті залучення кожного працівника в управлінському процесі, будь то на виробництві чи управління трудовим колективом. Застосовуються демократична політика управління, яка дає змогу кожному впливати виробництвом, що дає змогу стимулювати їх трудову активність [1].

Всі ці методи проявляються на кожному підприємстві в тих чи інших комбінаціях, адже весь механізм стимулювання продуктивності праці є досить обширним та багатограним і включає в себе чимало факторів, які наочно показані на рисунку 1. В першу чергу, система стимулювання продуктивності праці являє собою два спектри впливу: внутрішній та зовнішній. Під зовнішнім впливом розуміють законодавчу базу, яка діє в країні і формує зацікавленість або незацікавленість у здійсненні, реалізації певних операцій, коливання світової економіки, політичну, економічну, соціальну, екологічну, природничу ситуації в державі. Цими факторами підприємство не може керувати, лише реагує [2].

Внутрішні чинники є результатом управлінської діяльності керівництва і обумовлює собою як економічну, так й адміністративну складову механізму стимулювання.

Економічна складова стимуляції продуктивності праці являє собою наступні заходи:

- вкладання додаткових коштів в розвиток певного напрямку діяльності;
- ведення інновацій у виробництво;
- проведення тренінгів, підготовки працівників до нових видів діяльності,
- нової техніки чи технологій;
- відкриття нових стратегічно вигідних меж господарювання та інше.

Адміністративна складова охоплює собою всі спектри діяльності управлінців, які забезпечують максимально комфортну роботу працівників [2]. Сюди відносять:

- відповідність загробної плати;
- надання додаткових пільг;
- бонуси та надбавки;
- врегулювання робочого часу та відпустки;
- надання соціального пакету;
- корпоративний дух та атмосфера всередині колективу тощо [2].

Компанії-світові лідери активно застосовують різноманітні методи стимулювання продуктивності праці свого персоналу. Досить популярними є додаткові виплати за відзнакою, участь в акціонерному капіталі фірми, плата за навчання, страхування, забезпечення відпочинку і тому подібне.

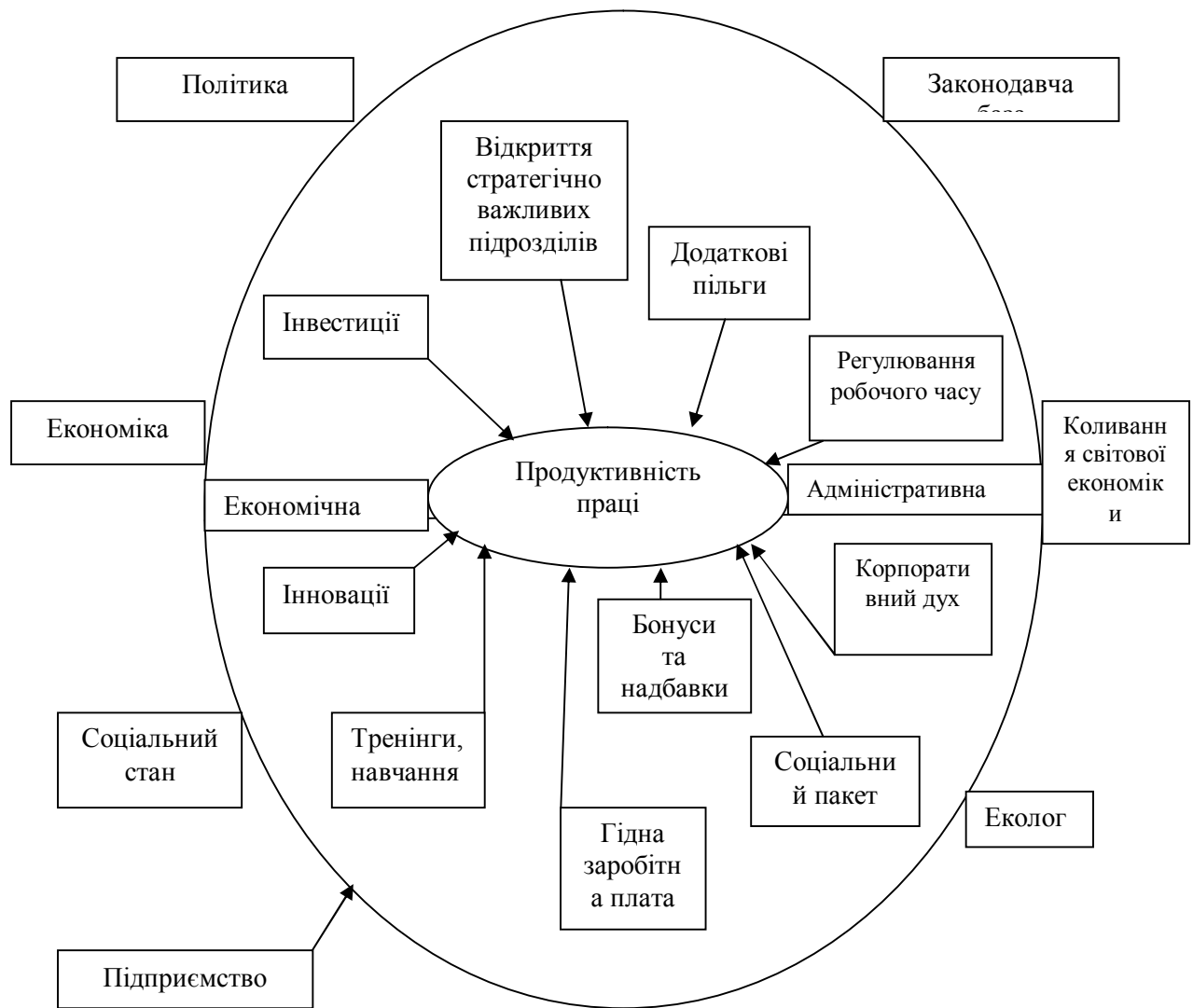


Рис. 1. Фактори стимулювання продуктивності праці на підприємстві

Так всесвітньо відома компанія Samsung активно застосовує соціальний аспект мотивації праці. Відомо, що східні компанії славляться відвертою дискримінацією жінок при працевлаштуванні і перевага завжди надається чоловікам. Компанія Samsung активно застосовує політику збалансування статевої нерівності між працюючими. Кількість зайнятих жінок в компанії повинна бути не меншою 40%. Також фірма надає безкоштовний дитячий садочок для працівників з дітьми, щоб ті не хвилювалися про своє чадо під час роботи і могли концентруватися більше на своїх завданнях, а не сімейних справах, що, звичайно, збільшує продуктивність їх праці та зменшує кількість браку, втраченого робочого часу тощо [4].

Результати дослідження говорять про те, що управління трудовим персоналом задля отримання максимальної ефективності є досить ємким та невід'ємним елементом підприємницької діяльності. Компанії України повинні вивчати проблему продуктивності праці більш глибоко, і, на прикладі іноземних фірм, залучати всі можливі та доступні методи стимулювання продуктивності праці серед яких можна виокремити:

залучення додаткових інвестицій на виробництво, введення нових техніки та технології задля економії ресурсів, врахування потреб працівника в належній системі оплати праці, відпочинку, введення гнучкої системи бонусів, створення сприятливої корпоративної, робочої атмосфери.

Висновки. Отже, продуктивність праці безпосередньо впливає на прибуток підприємства, тому її мотивація є такою важливою. Існує чимало методів стимулювання продуктивності. Більшість із них застосовуються в комплексі один з одним, що дає змогу досягти кращих результатів. Загальний механізм стимулювання продуктивності праці складається із зовнішніх та внутрішніх чинників (інновації, навчання персоналу, заробітна плата, відпочинок, бонуси, робоча атмосфера тощо). Компаній-світові лідери давно застосовують різноманітні системи стимулювання продуктивності праці на підприємстві. Українським підприємствам потрібно переймати їхній досвід та вдосконалювати свої методи вирішення даного питання, опираючись на загальноприйнятій механізм стимулювання продуктивності праці.

Список використаних джерел

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук . – К. : «Кондор». – 2005. – С . 308 .
2. Лукашевич М.П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич . – К. : Либідь , 2004. – С.440.
3. Самыгин С.И. Менеджмент персонала / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д. : Феникс, 2009 – С . 495 .
4. Samsung Electronics Annual Report 2011 [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://www.samsung.com/common/aboutsamsung/download/companyreports/2011_E.pdf

Хринюк А.С.

к.э.н., доцент НТУУ «КПІ»

Третьяк Ю.В.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

На основании проведенных исследований в статье освещены значение производительности труда для эффективного функционирования предприятия. Приведены методы стимулирования производительности труда на предприятии, которые в своей совокупности и составляют общий механизм стимулирования.

Ключевые слова: производительность труда, прибыль, работники, рабочее время, количество произведенной продукции, методы повышения производительности труда.

Hrynyuk O.

candidate of economic sciences, assistant professor of NTUU «KPI»

Tretiak Y.

student of FMM NTUU «KPI»

MECHANISM OF WORKFORCE PRODUCTIVITY AT THE ENTERPRISE

Basis on the research in the article the importance of productivity for the efficient operation of the business. The method of stimulating productivity at the plant, which together make up a common mechanism to stimulate.

Keywords: productivity, profits, workers, working time, number of manufactured products, the number of sales, methods of improving productivity.

Шашина М.В.

доцент, к.е.н. ФММ НТУУ «КПІ»

Старицька В.В.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В цій статті досліджено аспекти використання кадрового потенціалу підприємства як структурної складової його виробничого потенціалу на внутрішньому та зовнішньому рівнях.

Ключові слова: потенціал, виробничий потенціал, кадри, кадровий потенціал, потенціал підприємства.

Вступ. В процесі розвитку підприємницької діяльності, актуальності набуває питання формування та ефективності використання виробничого потенціалу підприємства та кадровим потенціалом в його структурі. За тематикою формування, використання та управління кадровим потенціалом можна стверджувати, що дана проблематика є предметом дослідження багатьох відомих вітчизняних і зарубіжних вчених: Касьянова Н. В., Солоха Д. В., Морева В. В., Белякова О. В., Балакай О. Б., Марененков П. Л., Зоткина Н. С., Одегов Ю. Г., Співак В. А.

Постановка завдання. Перед будь-яким підприємством гостро постає проблема найбільш повного використання його потенціалу. У сучасних умовах господарювання основний акцент зміщується від забезпечення поточних результатів діяльності у бік забезпечення довгострокових конкурентних переваг, що повністю залежить від ступеню реалізації його потенціалу. Успішне і довгострокове функціонування підприємства багато в чому визначається правильністю обраної стратегії розвитку виробничого потенціалу підприємства в цілому і кадровим потенціалом як однією з його найважливіших складових.