

Ефективність мотивації визначається за загальними кінцевими результатами: високою продуктивністю праці, високою ефективністю, високою якістю продукції (робіт, послуг) [4].

Отже, мотиваційна політика вітчизняних підприємств повинна змінюватися відповідно до глобалізаційних процесів, трансформації економіки, поширення культурологічних тенденцій, інтелектуалізації та соціалізації праці. Це об'єктивні процеси сучасності, які визначають ступінь розвитку підприємств, формують нові запити до мотивації персоналу. Поряд з тим, існує світовий історичний досвід наукової думки в сфері економіки (теорії, концепції та об'єктивні закони), який необхідно використовувати під час формування мотиваційної політики.

Література:

1. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 296 с.
3. Пасенко Н.С. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук / Н.С. Пасенко; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 20 с.
4. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов ; [під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової]. – К. : Професіонал, 2006. – 576 с.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА НА ОСНОВІ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

А.П. Маковець, к.е.н., доцент

О.В. Маковець, к.е.н., доцент

Одеський національний політехнічний університет

В сучасних умовах вітчизняної економіки, коли більшість підприємств знаходяться в кризовому стані, однією з найважливіших проблем економіки України являється стабілізація економічного і фінансового становища в промисловості. Вирішення цієї проблеми прямо пов'язане з необхідністю розробки механізму стимулювання персоналу, який являв би собою важливий інструмент на шляху глибокого реформування промислового виробництва, підвищення ефективності, конкурентоспроможності та забезпечення стійкого положення на ринку.

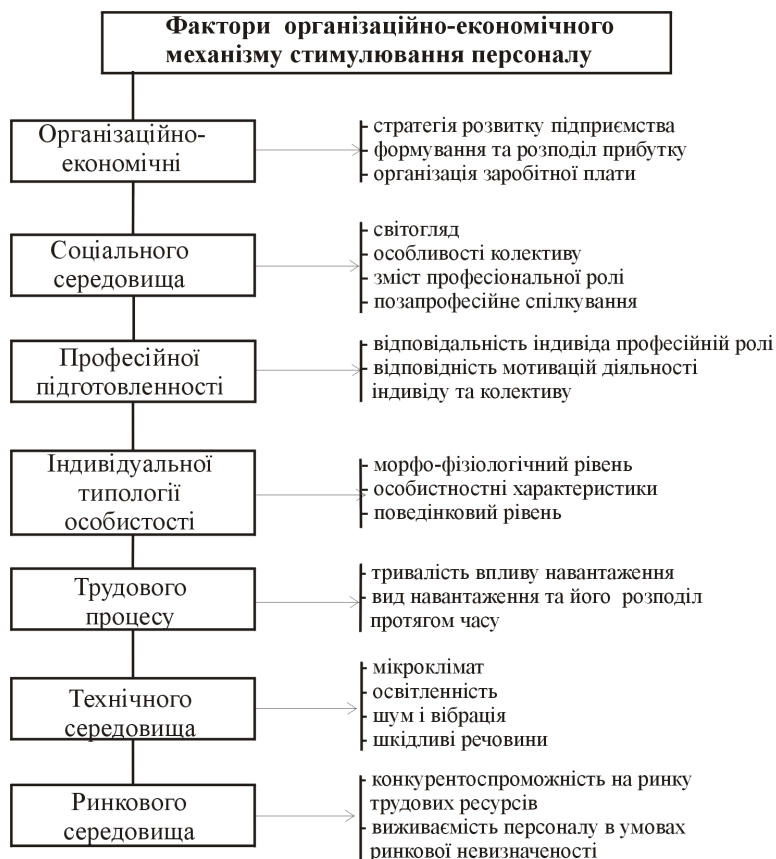
Шлях до створення ефективного промислового виробництва, як свідчить досвід промислово розвинених країн, пролягає через реалізацію мотиваційної складової, що пов'язує інтереси виробника та власника, внаслідок чого, виникає можливість значно активізувати виробничу діяльність персоналу. Такі умови потребують створення організаційно-економічного механізму стимулювання персоналу по забезпеченню ефективного функціонування промисловості, механізму, який висвітлював би всі зміни з врахуванням реалій сучасної української економіки.

Огляд економічної літератури теоретичного і практичного характеру показує, що багато питань з цієї проблеми не знайшли відповідного відображення, не враховують в повній мірі сучасний стан виробництва.[1, 3] Не розроблені в достатній мірі теоретичні та практичні аспекти мотиваційного механізму, які відображають взаємозв'язок ринкових процесів, що мають місце в нашій промисловості. Уявляється недостатньо розробленою методологічна і методична база по формуванню організаційно-економічного механізму стимулювання персоналу, оцінки об'єктів майнового комплексу для цієї мети.

Мотиваційний механізм, на думку авторів, являє собою систему взаємозв'язаних та взаємозалежних фінансових, технічних, економічних, ринкових елементів матеріального

відтворення, який завдяки ефективному використанню трудових ресурсів зможе забезпечити високий рівень виробництва, якість продукції та її конкурентоспроможність.

В теоретичному плані автори розглядають стимулювання як зовнішній вплив, а мотивацію - як процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки. Така постановка питання дає змогу обґрунтовано підійти до розгляду факторів, які визначають організаційно-економічний механізм стимулювання персоналу в подальшому підвищенню ефективності промислового виробництва. Насамперед – це система економічних норм та нормативів, рівень заробітної плати, зміст праці, відношення в колективі, визнання з боку оточуючих, міркування кар'єри, соціальний захист та безпека (мал.1).[2]



Мал. 1. Класифікація факторів, які визначають організаційно-економічний механізм стимулювання персоналу

Як бачимо, фактори носять економічні, ціннісні та духовні орієнтації. А з урахуванням елементів примушування, взаємодія мотивів та стимулів являє собою складовий і багатофакторний процес. Ось чому з точки зору подальшого підвищення ефективності, виробництво гостро потребує мотиваційної стратегії стимулювання персоналу, коли всі стимули необхідно ув'язати з ефективністю промислового виробництва та з особистим самозадоволенням товаровиробника.

Література:

1. Комарова О.В. Мотивация труда и повышение эффективности работы предприятия. – М.: Экономика, 2012. – 364с.
2. Маковеев П.С., Маковеев А.П. Мотивационная стратегия повышения эффективности производства //Труды Одесского политехнического университета. – Одесса, 1999.- Вып.1(7) — С. 275 – 277.
3. <http://www.bashkortostan450.ru/economics/indust>.