

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МІЩКЕВИЧ НАТАЛЯ АЛЬГІРДАСІВНА

УДК 331.101.3: 621(043.3)

**МОТИВАЦІЯ РОБІТНИКІВ ОСНОВНОГО ВИРОБНИЦТВА
НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2010

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті,
Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент
Лукашев Сергій Валерійович
Харківський національний економічний університет,
заступник керівника (проректор з науково-педагогічної роботи),
доцент кафедри бізнесу та менеджменту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна
Кіровоградський національний технічний університет,
завідувач кафедри економіки та організації виробництва

кандидат економічних наук, доцент
Гончарова Світлана Юріївна
Харківський національний економічний університет,
доцент кафедри управління персоналом

Захист відбудеться “15” квітня 2010 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр Д 64.055.01, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, просп. Леніна, 9-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий “ 15” березня 2010 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

О. М. Ястремська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Характерною рисою сучасних трудових відносин є зниження мотивації трудової діяльності працівників унаслідок недостатньо дієвого стимулювання праці, що негативно впливає на її продуктивність, використання ресурсів підприємств та ефективність виробництва в цілому. Відсутність зацікавленості працівників у поліпшенні результатів праці, недостатньо високий рівень продуктивності їхньої праці, низький темп її зростання й обумовлена цим низька ефективність функціонування підприємства – все це свідчить про необхідність удосконалення методів управління персоналом і мотивації їхньої праці. Вирішення зазначених проблем вимагає подальшого розвитку відповідного теоретико-методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо впровадження у виробничо-господарську діяльність вітчизняних підприємств, у тому числі машинобудівних. Особливого значення в сучасних умовах з точки зору вирішення нагальних проблем підвищення прибутковості діяльності машинобудівних підприємств набуває розробка заходів щодо підвищення мотивації праці робітників основного виробництва до ефективної праці.

Проблеми мотивації досліджувалися в роботах зарубіжних вчених-економістів: А. Джона, М. Армстронга, К.-Д. Гофмана, Й. Кондо, Е. Мермана, М. Мескона, А. Фернхама, Р. Френкіна, Х. Хекхаузена та ін. Значний внесок у розвиток теорії мотивації зробили українські та російські вчені-економісти, такі, як В. Абрамов, В. Герчікова, С. Гончарова, В. Гриньова, В. Данюк, О. Єгоршин, А. Колот, Г. Куліков, М. Магура, М. Семикіна, Е. Уткін та ін. Проте, не зважаючи на значення проведених досліджень у цій галузі, проблеми організаційно-економічного забезпечення мотивації праці робітників основного виробництва залишаються недостатньо розробленими. А отже, практика управління вимагає уточнення і розвитку мотиваційних інструментів, що здатні підвищити продуктивність праці робітників основного виробництва, від ефективності праці яких залежить результативність усієї виробничо-господарської діяльності машинобудівного підприємства. Усе це зумовило вибір теми дослідження, його актуальність, мету, завдання, а також логіку викладення матеріалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з планом наукових досліджень Харківського національного економічного університету. В основу дисертації покладено результати виконаних особисто автором досліджень теоретико-методичних пропозицій й практичних рекомендацій, що є частиною науково-дослідних робіт за такими темами: «Розроблення теоретико-методичного забезпечення управління підприємством та його підсистемами» (номер державної реєстрації 0106U005741), де автором виконано розділ «Теоретичні основи формування механізму мотивації праці на підприємстві»; «Організаційно-економічні основи управління підприємством» (номер державної реєстрації 0108U000091), за якою автором розроблено розділ «Мотивація виробничого персоналу промислового підприємства».

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є узагальнення та розвиток теоретичних і методичних положень, а також розробка практичних рекомендацій щодо мотивації робітників основного виробництва до підвищення продуктивності праці та задоволення їхніх потреб на машинобудівних підприємствах.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

уточнити основні поняття щодо мотивації робітників основного виробництва машинобудівного підприємства до ефективної праці завдяки узагальненню основних теорій мотивації та зарубіжного досвіду управління мотивацією праці;

удосконалити класифікацію основних видів мотивації до праці;

уточнити структуру соціального пакета з урахуванням його базової та мотивуючої частин;

розробити організаційно-методичний підхід до аналізу мотиваційної системи робітників

основного виробництва, який базується на проведенні аналізу використання існуючої системи мотивації на підприємствах машинобудівної галузі та визначенні мотивів робітників до праці;

розробити технологію формування додаткового соціального пакета для робітників основного виробництва;

обґрунтувати і запропонувати методичне забезпечення розробки корпоративної пенсійної програми;

оцінити очікувану ефективність від заходів щодо удосконалення мотивації праці робітників основного виробництва.

Об'єкт дослідження – процес мотивації робітників основного виробництва до ефективної праці на машинобудівних підприємствах.

Предмет дослідження – теоретико-методичні положення, методи, підходи та прикладні рекомендації щодо підвищення мотивації праці робітників основного виробництва до підвищення продуктивності праці та задоволення їхніх потреб на машинобудівних підприємствах.

Методи дослідження. Науковою основою дослідження є концепції та теоретичні розробки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених у галузі управління персоналом і мотивації.

Інформаційну базу дослідження складають нормативно-законодавчі акти України, що регулюють питання управління персоналом та мотивації праці, дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, матеріали Державного комітету статистики України, ресурси глобального інформаційного середовища Інтернет.

Для досягнення поставленої в роботі мети використано такі методи: *історичний* – для дослідження еволюції теорій мотивації; *аналізу та синтезу* – для уточнення сутності понять «мотивація робітників основного виробництва», «соціальний пакет», удосконалення класифікації основних видів мотивації праці; *статистичного та графічного аналізу* – для аналізу статистичної інформації, яку надають державні органи статистики, а також машинобудівні підприємства м. Харкова; *системного аналізу і теоретичного узагальнення* – для обґрунтування теоретичних і практичних рекомендацій щодо розробки організаційно-економічного забезпечення мотивації праці робітників основного виробництва; *метод експертних оцінок* – для визначення мотивів до праці робітників основного виробництва машинобудівного підприємства, вартості балів опцій соціального пакета, обґрунтування шкали визначення розміру соціального пакета; *метод парної кореляції* – для розрахунку залежності показника продуктивності праці від середньої заробітної плати; *наукової абстракції* – для формування висновків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретичних положень і методичного забезпечення з удосконалення мотивації праці робітників основного виробництва машинобудівного підприємства, а саме:

удосконалено:

класифікацію видів мотивації праці за характером стимулювання, яка, на відміну від існуючих, відрізняється визначенням у матеріальній мотивації такого її різновиду, як технологічна мотивація, а в нематеріальній – розвиваючої, які є пріоритетними для робітників основного виробництва машинобудівних підприємств в умовах становлення інноваційної економіки;

структуру соціального пакета завдяки виокремленню в його складі базової частини (надається роботодавцем працівникам відповідно до норм законодавства) та мотивуючої (пропонується роботодавцем працівникам з метою стимулювання їх до ефективної праці, залучення, утримання та розвитку лояльності до підприємства). Особливістю запропонованої структури соціального пакета є розподіл його опцій відповідно до груп потреб (базова частина соціального пакета враховує такі потреби: харчування, здоровий спосіб життя, житлові умови й умови відпочинку; додаткова – приналежність до підприємства, розвиток як працівника, так і членів його сім'ї), що дозволяє більш повно задовольняти потреби кожного працівника;

технологію формування додаткового соціального пакета для робітників основного

виробництва завдяки розробці для його впровадження організаційно-методичного забезпечення з використанням системи «кафетерій», яка відрізняється врахуванням таких критеріїв, як результати праці робітників (відсоток виробітку норм, якість продукції та додаткові показники якості виконання робіт), їх кваліфікаційний розряд і трудовий стаж на підприємстві, що дозволяє стимулювати підвищення продуктивності праці;

дістали подальшого розвитку:

організаційно-методичний підхід до аналізу мотиваційної системи робітників основного виробництва, який, на відміну від існуючих, враховує використання матеріальної мотивації (заробітної плати та соціального пакета), оцінку існуючих мотивів до праці робітників основного виробництва та формування найважливіших типових мотивів до ефективної праці робітників для обґрунтування впровадження новітніх технологій мотивації праці на машинобудівних підприємствах (технології формування додаткового соціального пакета для робітників основного виробництва і методики розробки корпоративної пенсійної програми);

методичне забезпечення розробки корпоративної пенсійної програми, особливістю якої є врахування таких чинників, як термін накопичення і розмір внесків, інвестиційний дохід, терміни виплат, що передбачає формування та використання варіативних пенсійних внесків у корпоративний пенсійний фонд, що дають можливість роботодавцям побудувати ефективно функціонуючу систему мотивації для робітників основного виробництва з метою підвищення ефективності їхньої праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні положення та пропозиції, викладені в роботі, доведені до рівня конкретних практичних рекомендацій. Висновки й результати, отримані при вирішенні поставлених завдань, спрямовані на досягнення кінцевої мети – розробки ефективної системи мотивації робітників основного виробництва на машинобудівних підприємствах – і впроваджені у ВАТ «Турбоатом» (довідка про практичне використання результатів № 1-40/22-329 від 11.11.2008 р.), ТОВ «TORPAL» (довідка про практичне використання результатів № 17-44/2-11 від 03.11.2008 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою роботою, в якій запропоновано авторський підхід до розв'язання наукової проблеми – мотивації робітників основного виробництва на підприємствах машинобудівного комплексу. Результати, висновки та публікації за темою дисертації належать автору особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки і рекомендації дисертації оприлюднено на таких конференціях: на Міжнародній науково-практичній конференції «Дні науки '2005» (Дніпропетровськ, 2005), III Міжнародній науково-практичній конференції «Науковий потенціал світу – '2006» (Дніпропетровськ, 2006), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Гуманізація соціального управління» (Харків, 2008).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 9 одноосібних наукових праць загальним обсягом 3,27 ум.-друк. арк., з яких особисто автору належить 3,27 ум.-друк. арк., в тому числі у наукових фахових виданнях – 5 робіт загальним обсягом 2,4 ум.-друк. арк., з яких особисто автору належить 2,4 ум.-друк. арк.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації – 291 сторінка машинописного тексту. Основний текст дисертації викладено на 189 сторінках. Робота містить 46 таблиць, з них 14 займають 14 повних сторінок, 20 рисунків, з яких 4 займають 4 повних сторінки, 11 додатків – на 56 сторінках і список використаних джерел із 284 найменувань – на 28 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, об'єкт і предмет, сформульовано завдання дослідження, відображено наукову новизну і практичне значення

отриманих результатів, а також подано інформацію про апробацію основних положень дисертації.

У першому розділі – «Теоретичні основи мотивації робітників основного виробництва машинобудівного підприємства» – розглянуто економічну сутність понять мотивації робітників основного виробництва машинобудівного підприємства; узагальнено основні теорії мотивації, зарубіжний досвід управління нею та можливість його використання вітчизняними підприємствами; досліджено різні види мотивації праці; структуру соціального пакета.

З метою розкриття змісту й сутності категорії «мотивація робітників основного виробництва» проаналізовано категоріальний апарат теорії мотивації з урахуванням сформованих умов господарювання машинобудівних підприємств України, а саме узагальнено такі поняття: «управління персоналом», «мотив», «потреба», «інтерес», «стимул», «мотивація», «трудова мотивація». Доведено, що мотивацію робітників основного виробництва доцільно розглядати як довгостроковий процес впливу на робітників, що відбувається з урахуванням комплексу зовнішніх і внутрішніх спонукальних мотивів (у вигляді колективних й індивідуальних заохочувальних заходів). Мотивація регулює формування трудової поведінки і підтримує її спрямованість з метою активізації виробничої діяльності робітників до підвищення продуктивності праці та задоволення особистих потреб.

Досліджено роль мотивації в управлінні виробничим персоналом машинобудівного підприємства, зарубіжний досвід та можливість його використання на вітчизняних підприємствах, що дозволило зробити висновок про необхідність вибору найбільш дійової та важливої моделі мотивації, реалізація якої повинна мати цільову спрямованість на розкриття потенціалу працівників та досягнення стратегічних цілей підприємства.

У сучасній теорії визначено, що на мотивацію до ефективної праці персоналу впливає безліч різноманітних факторів, які зумовлюють необхідність використання відповідних видів мотивації. Проведене дослідження класифікаційних ознак мотивації дозволило удосконалити її класифікацію за ознакою «характер стимулювання» шляхом виокремлення додаткових підвидів: технологічної та розвиваючої мотивації, які є пріоритетними в умовах становлення інноваційної економіки.

Залежно від техніко-технологічного озброєння підприємства, яке використовується в трудовому процесі, змінюються стиль, характер, організація й ефективність праці робітника. У сучасному міжнародному середовищі здатність підприємства до технологічних нововведень стає основним джерелом його конкурентоспроможності. Саме тому технологічні чинники справляють значний вплив на організацію праці робітників основного виробництва. Ефективна система мотивації, яка враховує технологічний фактор, забезпечить найбільш високу продуктивність праці робітників основного виробництва. Саме ці фактори зумовили необхідність виокремлення «технологічного» підвиду у системі мотивації.

Органічне сполучення досягнень науково-технічного прогресу з перевагами ринкових відносин припускає посилення зв'язку науки з виробництвом, оскільки такий підхід впливає на можливість необмеженого екстенсивними факторами підвищення продуктивності праці через удосконалення системи мотивації праці робітників основного виробництва за рахунок становлення розвиваючої мотивації.

Ще одним з видів мотивації є соціальна. В практичній діяльності машинобудівних підприємств вона реалізується через надання робітникам соціального пакета, який дозволяє поєднати матеріально-соціальні інтереси співробітників зі стратегічними завданнями підприємства. Доведено, що під соціальним пакетом слід розуміти винагороду, яка надається роботодавцем працівникам згідно з нормами законодавства, а також ту винагороду, яку роботодавець пропонує працівникам з метою їх стимулювання до більш ефективної праці, залучення, утримання та розвитку лояльності до підприємства. В роботі запропоновано поділити усі можливі опції соціального пакета на групи відповідно до потреб, які вони задовольняють, з метою оптимізації структури соціального пакета, який роботодавець надає працівникам (рис. 1).

Набір опцій, які входять до складу соціального пакета, не повинен бути однаковим для всіх працівників, оскільки кожен з них має свої власні незадоволені потреби.

У другому розділі – «Аналіз мотиваційної системи робітників основного виробництва машинобудівних підприємств» – проаналізовано використання матеріальної мотивації праці на підприємствах машинобудівної галузі, забезпечення соціальним пакетом працівників цих підприємств; визначено мотиви до праці робітників основного виробництва машинобудівних підприємств м. Харкова, на підставі яких розроблено організаційно-методичний підхід до аналізу мотиваційної системи робітників основного виробництва.

Результати аналізу використання організації та оплати праці як інструменту мотивації на машинобудівних підприємствах м. Харкова підтвердили, що він широко розповсюджений. Однак слід особливо зазначити, що змінна частина заробітної плати не виконує своєї стимулюючої функції, оскільки системи преміювання, які використовуються на підприємствах, не сприяють підвищенню зацікавленості робітників основного виробництва у поліпшенні результатів праці. Такий висновок було отримано в результаті проведеного дослідження машинобудівних підприємств м. Харкова та розрахунку залежності показника продуктивності праці від рівня середньої заробітної плати (за допомогою парної кореляції). Для виміру тісноти зв'язку між продуктивністю праці та середньомісячною зарплатою визначено коефіцієнт кореляції.



Результати аналізу довели, що крім заробітної плати є ще приблизно від 20 до 25% факторів, які впливають на мотивацію робітників основного виробництва, та які доцільно враховувати у мотивації робітників основного виробництва. Дослідження, проведене на машинобудівних підприємствах м. Харкова, зокрема, на ДП «Харківський завод електроапаратури», ВАТ «Турбоатом», ВАТ «Автрамат» і ВАТ «Укрелектромаш», довели необхідність вдосконалення існуючої системи матеріальної мотивації.

Для досягнення цієї мети, крім основної та додаткової заробітної плати, машинобудівні підприємства використовують такий вид мотивації, як надання робітникам соціального пакета. Результати аналізу існуючих умов надання та наповнення соціального пакета доводять, що на досліджених підприємствах незалежно від стажу роботи, посади та інших чинників працівникам надається однаковий соціальний пакет, гарантований нормативно-правовими актами України. Такий підхід свідчить про недостатньо ефективне використання існуючих інструментів мотивації, що вимагає вдосконалення методичного забезпечення формування соціального пакета з метою підвищення ефективності мотивації.

Основні результати проведеного дослідження ефективності функціонування існуючої системи мотивації робітників основного виробництва на машинобудівних підприємствах, які обстежувались, наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Результати аналізу діючої мотиваційної системи робітників основного виробництва

| Результати дослідження (виявлені проблеми) | Наслідки |
|---|--|
| Змінна частина заробітної плати не виконує своєї стимулюючої функції | Відсутність зацікавленості робітників основного виробництва у поліпшенні результатів їхньої праці |
| Збільшення заробітної плати призвело до зменшення чисельності персоналу | Збільшення коефіцієнта обігу персоналу на підприємствах |
| Збільшення фонду оплати праці обумовлене загальним зростанням мінімальної заробітної плати в Україні | Якість життя робітників не поліпшується, оскільки реальна заробітна плата збільшується несуттєво |
| Середньомісячна заробітна плата не є основним фактором, який впливає на рівень продуктивності праці на підприємстві | Фінансові втрати з боку підприємств, оскільки фонд оплати праці збільшується, а продуктивність праці ні |
| Працівникам надається однаковий соціальний пакет незалежно від стажу роботи, посади та інших чинників | Принцип «зрівнялівки» не приводить до підвищення зацікавленості робітників у результатах їхньої праці |
| Надання соціального пакета діє лише в рамках мінімально гарантованих нормативів | Відсутня можливість підвищувати мотивацію робітників завдяки задоволенню їхніх потреб з використанням різноманітних соціальних винагород |
| Мотиви до праці робітників не враховуються в діючих системах мотивації | Неефективна система мотивації |

Таким чином, можна зробити загальний висновок про те, що існує нагальна потреба в удосконаленні системи матеріальної мотивації праці робітників основного виробництва з метою посилення ефективності її використання у практиці вітчизняних підприємств завдяки подальшому розвитку методичного забезпечення мотиваційної системи.

Для поліпшення існуючої ситуації в роботі проведено дослідження щодо визначення мотивів до праці виробничого персоналу з метою використання одержаних результатів для розроблення заходів щодо удосконалення системи мотивації.

З метою визначення мотивів до праці робітників основного виробництва проведено опитування (для збору даних використовувалась спеціально розроблена анкета) близько 300 робітників машинобудівних підприємств м. Харкова, яке дозволило узагальнити і виділити найважливіші типові мотиви до праці (табл. 2).

Таблиця 2

Найважливіші типові мотиви до праці виробничого персоналу

| Мотиви до праці | Відсоток отриманих позитивних відповідей щодо важливості мотивів, % |
|---|---|
| Підвищення заробітної плати | 64,7 |
| Пенсійне страхування | 58,8 |
| Премія | 52,9 |
| Отримання пільгових путівок до санаторно-курортних установ | 52,9 |
| Отримання матеріальної допомоги у зв'язку з щорічною відпусткою | 47,1 |
| Оплата харчування або організація харчування на підприємстві | 47,1 |
| Компенсація проїзду на роботу або доставка спеціальним транспортом | 47,1 |
| Медичне страхування (оплата ліків, медичне обслуговування) | 41,2 |
| Отримання матеріальної допомоги у зв'язку з хворобою, на поховання членів сім'ї | 41,2 |
| Надання додаткової оплачуваної відпустки, учбової відпустки | 35,3 |
| Надання вільного або гнучкого графіка роботи | 35,3 |
| Отримання пільгового кредиту для придбання житла або оплата його оренди | 29,4 |
| Подарунки до святкових дат – день народження, весілля, народження дитини | 29,4 |
| Навчання, підвищення кваліфікації, здобуття суміжних професій | 17,6 |
| Відвідування пільгових екскурсій, подорожей | 17,6 |
| Участь у корпоративних вечірках, банкетах | 17,6 |
| Оплата послуг мобільного зв'язку | 17,6 |
| Зарубіжні поїздки | 17,6 |
| Визнання кращим підрозділу | 11,8 |
| Підвищення на посаді | 11,8 |
| Зарахування в резерв кадрів на просування | 11,8 |
| Оплата за навчання членів сім'ї | 11,8 |
| Відвідування курсів іноземних мов, спортивного залу, басейну | 11,8 |
| Отримання фірмового спецодягу та взуття | 11,8 |
| Усна похвала | 5,9 |

Аналіз поданих у табл. 2 мотивів доводить важливість матеріальної мотивації та використання додаткових заходів щодо формування лояльного персоналу й підвищення ефективності праці.

Визначення мотивів до праці робітників основного виробництва на машинобудівних підприємствах м. Харкова довело, що фактори, високу валентність яких виявило опитування, доцільно використовувати як мотиватори персоналу до високоефективної праці та

врахувати в процесі аналізу мотиваційної системи, для подальшої розробки організаційно-методичного підходу.

Таким чином, послідовність виконання етапів реалізації організаційно-методичного підходу до аналізу мотиваційної системи робітників основного виробництва полягає у наступному.

Постановка мети дослідження.

Розробка програми та плану проведення дослідження.

Збір, обробка й аналіз інформації за запропонованими напрямками.

Використання матеріальної мотивації праці на промислових підприємствах машинобудівної галузі:

структури, розрахунку та розподілу фонду оплати праці й факторів, які впливають на його зміни (чисельність робітників і середня заробітна плата одного робітника);

порядку нарахування заробітної плати;

співвідношення розміру середньої заробітної плати на підприємствах, які досліджувались, та її порівняння із значенням середнього показника по Україні та прожиткового мінімуму;

індексації заробітної плати;

системи преміювання робітників;

доплат і надбавок відповідно до вимог галузевої угоди;

залежності показника продуктивності праці від середньої заробітної плати.

Забезпечення соціального пакета робітникам підприємств:

функціонування об'єктів соціальної інфраструктури та витрати на їх утримання;

витрати на соціальні потреби;

дотримання соціальних гарантій у галузі соціальної політики, які передбачені нормативно-правовими актами України.

Виявлення мотивів звільнення робітників на підставі розрахунку показників руху кадрів та дослідження причин плинності кадрів.

Визначення мотивів до праці робітників основного виробництва машино-будівного підприємства та їх узагальнення.

Формування висновків.

Розробка практичних рекомендацій.

Таким чином, запровадження організаційно-методичного підходу до аналізу мотиваційної системи робітників основного виробництва дозволяє, з одного боку, підвищити рівень життя робітників, задовольнивши їхні потреби, з іншого, – використовувати розроблені елементи системи мотивації на машинобудівних підприємствах для підвищення ефективності їхньої діяльності. Результати дослідження довели необхідність впровадження таких основних заходів: 1) вико-ристання додаткового соціального пакета для робітників основного виробництва; 2) застосування корпоративного пенсійного страхування.

У третьому розділі – «Вдосконалення мотивації праці робітників основного виробництва машинобудівного підприємства» – обґрунтовано і розроблено технологію формування додаткового соціального пакета для робітників основного виробництва; розроблено методичне забезпечення формування і впровадження на підприємстві корпоративної пенсійної програми; розраховано очікувану ефективність від впровадження заходів щодо удосконалення мотивації праці робітників основного виробництва.

У дисертації доведено, що соціальний пакет є одним з основних інструментів вирішення соціально-економічних проблем підприємств завдяки підвищенню мотивації працівників до ефективної праці. Обґрунтована і розроблена технологія його формування для робітників основного виробництва наведена на рис. 2.

Для формування соціального пакета запропоновано використовувати систему «кафетерій», яка заснована на ідеї гнучкого, адаптованого до потреб кожного з співробітників механізму

матеріальної винагороди. При цьому за результатами оцінки робітник одержує певну кількість балів і залежно від набраної суми обирає різні опції соціального пакета. Відповідність кількості балів кожної опції було визначено за допомогою методу експертного опитування. Експертами виступили працівники відділів праці та заробітної плати, кадрів, планово-економічних відділів чотирьох машинобудівних підприємств, діяльність яких аналізувалась. Узгодженість думок експертів та доцільність використання критеріїв, які було запропоновано, доведено за допомогою коефіцієнтів конкордації (від 0,6 до 0,8), які довели достатньо високу узгодженість думок експертів щодо важливості кожного з оцінюваних положень. Критерії для надання соціального пакета робітникам основного виробництва запропоновано визначати на підставі:

1. оцінки результативності праці робітників основного виробництва:

відсотка фактичного виробітку робітника у порівнянні з плановим;

якості продукції, яка виробляється (підвищення показників якості продукції у звітному періоді в порівнянні з попереднім періодом; відсоток браку у межах гранично припустимого); зниження фактичного відсотка браку нижче за нормативний на 10%; 100%-кове здавання продукції з першого подання; кількість випадків повернення неякісної продукції після перевірки її працівниками відділу технічного контролю; кількість претензій (рекламацій) від інших підрозділів підприємства або споживачів);

додаткових показників якості виконання робіт (скорочення (збільшення) простою устаткування; економія сировини, матеріалів, інструменту; використання передових методів роботи; виконання завдань на нових робочих місцях (операціях); допомога іншим робітникам; підвищення коефіцієнта завантаження устаткування; запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця; невиконання розпоряджень майстра, бригадира; порушення правил техніки безпеки; створення аварійної ситуації на робочому місці);

2. кваліфікаційного розряду;

3. трудового стажу на підприємстві.

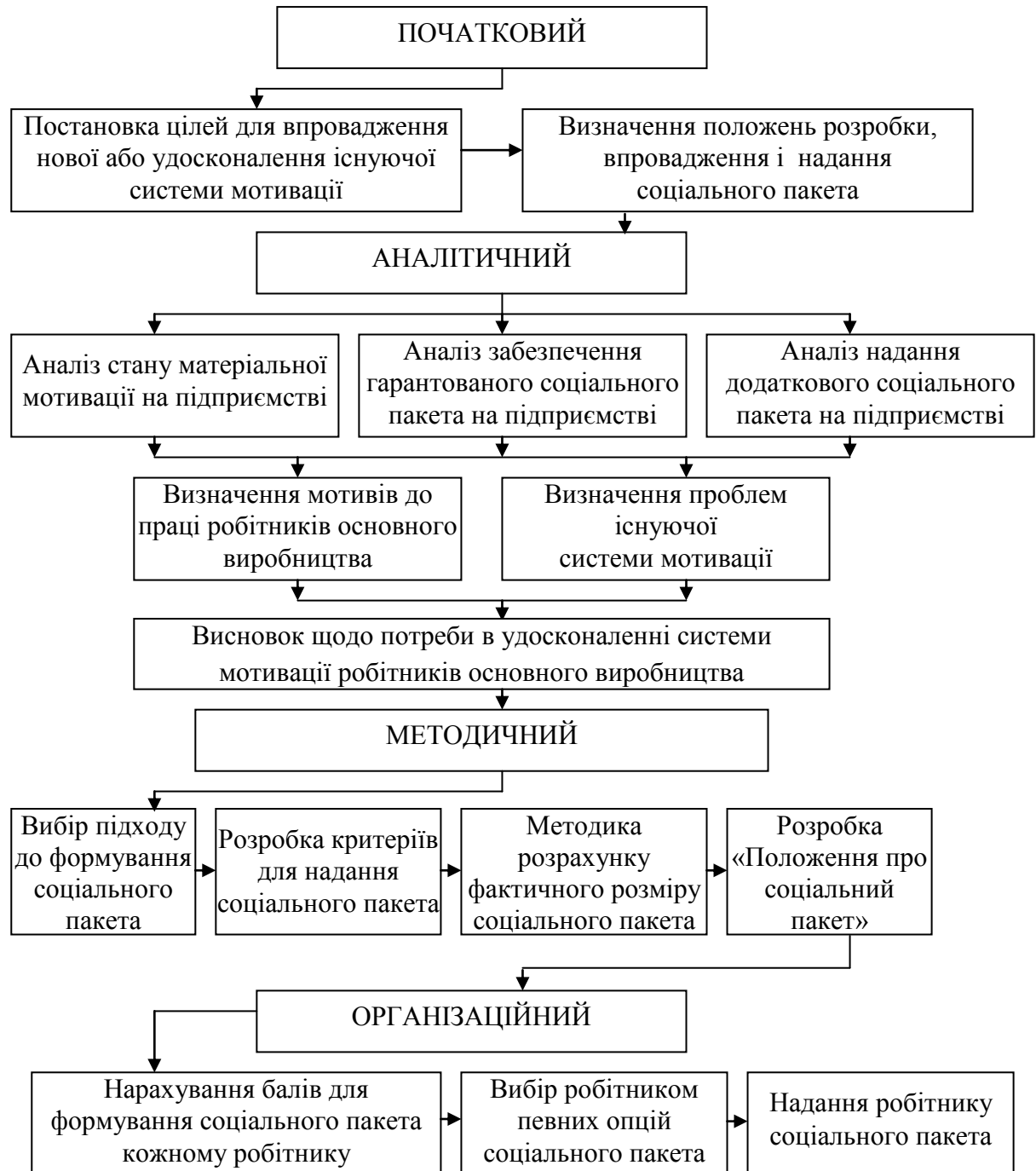


Рис. 2. Технологія формування соціального пакета для робітників основного виробництва машинобудівного підприємства

Використання додаткового соціального пакета для робітників основного виробництва із застосуванням системи «кафетерій» забезпечує працівнику можливість отримання тих опцій соціального пакета, які найбільшою мірою задовольняють його потреби, а власнику підприємства – можливість контролю витрат на соціальний пакет, що і є основною перевагою системи «кафетерій».

Результати оцінки мотивів до праці робітників основного виробництва показали, що друге місце в найважливіших типових мотивах до праці займає можливість отримання додаткового пенсійного страхування (див. табл. 2). Велика увага до даного питання пояснюється умовами праці виробничого персоналу, отже, вони заздалегідь починають піклуватися про своє забезпечення у пенсійному віці.

У зв'язку з цим для забезпечення мотивуючого впливу на робітників основного виробництва розроблено методичне забезпечення впровадження на підприємстві корпоративної пенсійної програми. Пенсійну програму підприємства визначено як комплекс заходів, що включає формування категорій працівників, охоплених додатковим (недержавним) пенсійним забезпеченням, розрахунок необхідних фінансових ресурсів і визначення джерел фінансування, розробку і затвердження внутрішніх нормативних документів, які забезпечують умови і порядок реалізації програми додаткового (недержавного) пенсійного забезпечення. Корпоративна пенсійна програма є багатофункціональною послугою, яка може успішно застосовуватися не тільки з метою створення системи соціального захисту працівників при виході на пенсію, але й як ефективний метод управління персоналом підприємства та його мотивації, що дозволяє досягати певних переваг.

За основні параметри пенсійної програми виділено цілі, принципи, координаційну діяльність, учасників, вибір пенсійної схеми. Впровадження на підприємстві корпоративної пенсійної програми реалізується шляхом створення корпоративного пенсійного фонду, для якого розроблено такі типи пенсійних схем:

схема 1 – з фіксованими внесками протягом певної кількості років (5, 10, 15) і одноразовою виплатою після настання пенсійного віку;

схема 2 – з фіксованими внесками протягом певної кількості років (5, 10, 15) і щомісячними виплатами після настання пенсійного віку;

схема 3 – з фіксованими внесками протягом певної кількості років (5, 10, 15) і щомісячними виплатами після настання пенсійного віку з правом переходу певної частки пенсії до члена сім'ї працівника (в разі його смерті).

Проведені розрахунки величини накопичених сум і розмірів щомісячної пенсії виходячи з розмірів щомісячних внесків при прибутковості відповідно до середньої депозитної ставки (на даний час вона в середньому дорівнює 22,5% річних) на основі запропонованих схем, дозволили визначити розмір щомісячного пенсійного внеску, річного пенсійного внеску, пенсійних внесків за роками, накопиченої суми на рахунку, щомісячної пенсії.

Створення на підприємстві корпоративного пенсійного фонду є не лише інструментом мотивації працівників, а й засобом підвищення якості трудового життя працівників, заходом щодо удосконалення соціальної політики підприємства, який також дає можливість отримати додатковий прибуток, оскільки ці кошти підприємство може використовувати (певний час) на власні соціальні та виробничі потреби.

У результаті, отримуючи додатковий прибуток від функціонування на підприємстві корпоративного пенсійного фонду, керівництво може спрямовувати отримані кошти на вдосконалення системи мотивації, тим самим підвищуючи ефективність праці, рівень безпеки та умов праці, вдосконалюючи технологічний та організаційний рівні виробництва.

Для оцінки очікуваної ефективності заходів щодо удосконалення мотивації праці запропоновано використовувати систему часткових показників, які узагальнюються в інтегральний показник. Останній в свою чергу розраховано за допомогою таксономічного аналізу на підставі сформованих часткових показників оцінки, зокрема: коефіцієнта співвідношення темпів зростання продуктивності праці та рівня середньої заробітної плати; приросту продуктивності праці в результаті кращого використання фонду робочого часу; збільшення ефективного фонду робочого часу завдяки скороченню втрат робочого часу, викликаних абсентеїзмом і зменшенням цілоденних витрат через плінність кадрів; збільшення ефективного фонду робочого часу завдяки зниженню виробничого травматизму та захворювань; коефіцієнта співвідношення витрат на виплату допомоги з тимчасової непрацездатності у фонді оплати праці; коефіцієнта співвідношення між темпами зростання середньомісячної оплати праці одного працюючого до середнього показника по Україні; коефіцієнта співвідношення між темпами

зростання середньомісячної оплати праці одного працюючого до прожиткового мінімуму; виробництво продукції на 1 грн заробітної плати; прибуток від реалізації на гривню заробітної плати; чистий прибуток на 1 грн заробітної плати. Інтегральний показник оцінки очікуваної ефективності від заходів щодо удосконалення мотивації праці на машинобудівних підприємствах наведено на рис. 3.

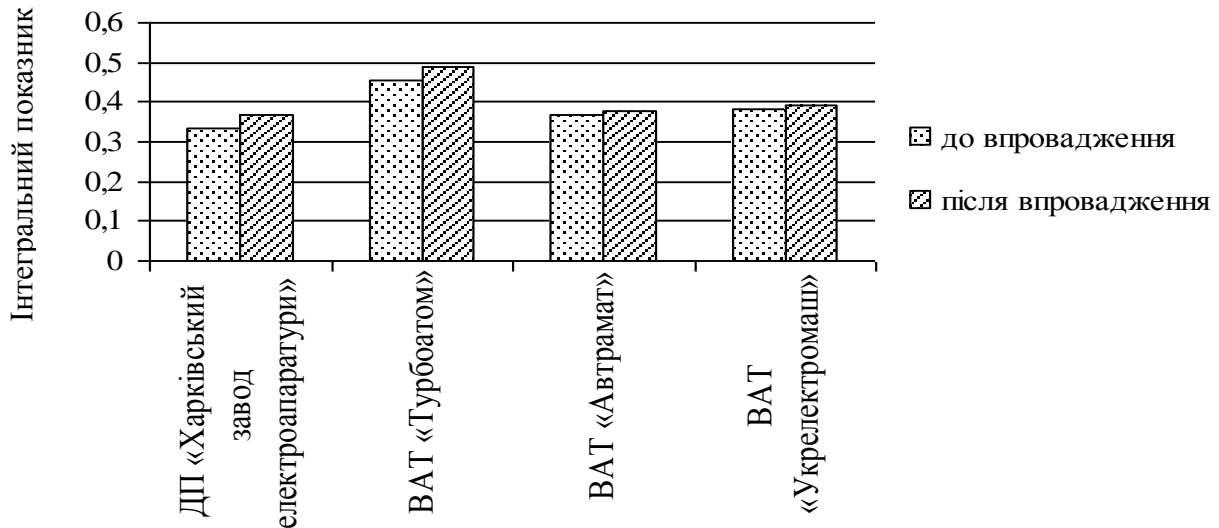


Рис. 3. Інтегральний показник оцінки ефективності мотиваційної системи

Таким чином, запропонована система вдосконалення мотиваційної системи може бути рекомендована до подальшого використання, оскільки проведена оцінка ефективності довела доцільність запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження вирішено важливе науково-практичне завдання з подальшого розвитку системи мотивації праці робітників основного виробництва на машинобудівних підприємствах з метою створення найбільш ефективних умов для підвищення продуктивності праці та задоволення потреб цих робітників.

Результати дослідження дозволили зробити такі теоретичні та науково-практичні висновки.

1. Однією з важливих складових успішної діяльності будь-якого підприємства є ефективна робота його персоналу. Основним методом управління працею робітників на підприємстві є мотивація. Мотивація робітників основного виробництва в першу чергу являє собою довгостроковий цілеспрямований процес впливу на робітників з метою підвищення продуктивності праці та задоволення їхніх особистих усвідомлених потреб. Завдяки такому розумінню сутності мотивації робітників основного виробництва з'являється можливість досягти поставлених стратегічних цілей підприємства в умовах формування інноваційної економіки. Мотивація робітників до ефективної праці формується залежно від зовнішніх і внутрішніх мотивів, які доцільно враховувати для коригування трудової поведінки робітників з метою активізації їх виробничої діяльності. У зв'язку з цим менеджерам дуже важливо знати існуючу структуру мотивів до праці персоналу. В сучасних умовах управлінці повинні ефективно вирішувати існуючі проблеми управління персоналом з використанням відповідних новітніх технологій щодо підвищення ефективності праці, особливо робітників основного виробництва, від результативності праці яких залежать кількість та якість продукції, що виробляється. Тому з метою врахування зарубіжного досвіду мотивації, адекватного існуючим в Україні реаліям, процес мотивації робітників основного виробництва до ефективної праці на вітчизняних підприємствах

потрібно формувати відповідно до світових тенденцій і концепцій.

2. Результати дослідження видів мотивації, які використовуються на машино-будівних підприємствах, довели необхідність виділення у структурі мотивації за класифікаційною ознакою «характер стимулювання» додаткових її підвидів. У матеріальній мотивації виокремлено технологічну, а в нематеріальній – розвиваючу. Зазначені підвиди мотивації для робітників основного виробництва на сучасному етапі розвитку економіки в цілому і машинобудівних підприємств зокрема є найбільш пріоритетними, оскільки дозволяють врахувати специфіку праці робітників та спрямувати її на досягнення цілей підрозділів і підприємств.

3. На підставі визначення сутності соціального пакета як винагороди, яка надається роботодавцем своїм працівникам відповідно до норм законодавства, а також тієї винагороди, яку роботодавець пропонує працівникам для їх стимулювання до більш ефективної праці, залучення, утримання та розвитку лояльності працівників до підприємства, усі можливі опції соціального пакета поділено на категорії, щоб роботодавцеві і працівникам було легше орієнтуватися у виборі його складових. З цієї точки зору структура соціального пакета складається з двох частин – базової та мотивуючої, що дозволяє більш повно задовольняти особисті усвідомлені потреби кожного з працівників.

4. Розроблено організаційно-методичний підхід до аналізу мотиваційної системи робітників, що враховує результати аналізу використання матеріальної мотивації праці та соціального пакета на досліджених машинобудівних підприємствах, існуючі мотиви до праці робітників основного виробництва та розробку узагальненого рейтингу їхніх мотивів до праці. Апробація підходу довела необхідність удосконалення існуючої системи мотивації та необхідність впровадження заходів щодо задоволення головних потреб робітників для підвищення ефективності діяльності машинобудівних підприємств, а саме додаткового соціального пакета і корпоративного пенсійного страхування.

5. Технологія формування додаткового соціального пакета для робітників основного виробництва розроблена на основі обґрунтованого організаційно-методичного забезпечення з використанням системи «кафетерій», в якому враховано головні критерії оцінки результативності праці робітників основного виробництва, їх кваліфікаційний розряд і трудовий стаж на підприємстві. Такий підхід дозволяє підвищити продуктивність праці робітників, оскільки розрахунок розміру соціального пакета запропоновано оцінювати окремо для кожного робітника з урахуванням сформованих критеріїв, та дозволяє задовольнити потреби працівників завдяки вибору ними певних опцій соціального пакета. Такий підхід дає вітчизняним машинобудівним підприємствам можливість побудувати ефективно функціонуючу систему матеріальної мотивації для робітників основного виробництва.

6. Розроблено методичне забезпечення щодо корпоративної пенсійної програми на підприємстві, яке враховує такі чинники, як термін накопичення і розмір внесків, інвестиційний дохід, терміни виплат, що передбачає формування та використання варіативних пенсійних внесків у корпоративний пенсійний фонд, які дозволяють роботодавцям побудувати ефективно функціонуючу систему мотивації для робітників основного виробництва з метою підвищення ефективності їхньої праці. Необхідність даної розробки обумовлена тим, що вітчизняні та зарубіжні компанії використовують різні інструменти стимулювання (медичну страховку, корпоративні привілеї і багато інших), але всі ці інструменти мають короткостроковий характер. Щоб співробітник цінував свою роботу, потрібні інструменти, які мотивуватимуть його у довгостроковій перспективі. Забезпечуючи персоналу додаткову пенсію, керівники сприяють формуванню у співробітників лояльності до корпоративних цінностей.

7. З метою оцінки доцільності впровадження запропонованих заходів щодо вдосконалення мотивації праці робітників основного виробництва машинобудівних підприємств розрахована їх

ефективність з урахуванням досягнутого соціально-економічного ефекту на основі інтегрального показника за окремими показниками оцінки: коефіцієнта співвідношення темпів зростання продуктивності праці та рівня середньої заробітної плати; приросту продуктивності праці в результаті кращого використання фонду робочого часу; збільшення ефективного фонду робочого часу завдяки скороченню втрат робочого часу, обумовлених абсентеїзмом і зменшенням цілоденних витрат через плінність кадрів; збільшення ефективного фонду робочого часу завдяки зниженню виробничого травматизму та захворювань; коефіцієнта співвідношення витрат на виплату допомоги з тимчасової непрацездатності у фонді оплати праці; коефіцієнта співвідношення між темпами зростання середньомісячної оплати праці одного працюючого до середнього показника по Україні; коефіцієнта співвідношення темпів зростання середньомісячної оплати праці одного працюючого до прожиткового мінімуму; виробництво продукції на 1 грн заробітної плати; прибуток від реалізації на 1 грн заробітної плати; чистий прибуток на 1 грн заробітної плати.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті в наукових фахових виданнях

1. Міцкевич Н. А. Систематизація та розвиток переліку факторів трудової мотивації / Н. А. Міцкевич // Економіка розвитку. – 2007. – № 2 (42). – С. 95–96.
2. Міцкевич Н. А. Сущность мотивации труда и ее влияние на конкурентоспособность предприятия / Н. А. Міцкевич // Бизнес Информ. – 2008. – № 1 (347). – С. 90–93.
3. Міцкевич Н. А. Дослідження факторів, що впливають на мотивацію до праці робітників промислових підприємств / Н. А. Міцкевич // Економіка розвитку. – 2008. – № 1 (45). – С. 106–108.
4. Міцкевич Н. А. Визначення мотивів до праці виробничого персоналу на машинобудівних підприємствах м. Харкова / Н. А. Міцкевич // Економіка промисловості. – 2008. – № 3 (42). – С. 138–142.
5. Міцкевич Н. А. Організаційні основи впровадження на підприємстві корпоративної пенсійної програми / Н. А. Міцкевич // Тематичний збірник наукових праць «Торгівля і ринок України». – Донецьк: ДонНТУ, 2008. – Вип. 26-1. – С. 64–70.

Статті в інших виданнях та тези доповідей

6. Міцкевич Н. А. Применение мотивационных факторов в управлении персоналом / Н. А. Міцкевич // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. [«Дні науки – ‘2005»], (Дніпропетровськ, 15–17 квіт. 2005 р.). / Т. 8. – Економіка підприємств та промисловості. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – С. 23–24.
7. Міцкевич Н. А. Роль матеріальних факторів у формуванні стійкої мотивації персоналу до праці / Н. А. Міцкевич // Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. [«Науковий потенціал світу – ‘2006»], (Дніпропетровськ, 18–29 верес. 2006 р.). – Т.5. – Економічні науки. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. – С. 69–71.
8. Міцкевич Н. А. Соціальний пакет як інструмент мотивації виробничого персоналу / Н. А. Міцкевич // Тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. [«Гуманізація соціального управління»], (Харків, 29 квіт. 2008 р.) / М-во освіти і науки України, Акад. пед. наук України, Харків. нац. екон. ун-т., Центр. ін-т післядипломної пед. освіти АПН України. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – С. 264–268.
9. Міцкевич Н. А. Соціальний пакет як інструмент розвитку соціального підприємництва / Н. А. Міцкевич // Матер. доп. Першої міжнар. наук.-практ. конф. [«Державне регулювання соціального підприємництва та соціально-відповідального бізнесу»], (Харків, 11 груд. 2008 р.) / за заг. ред. Амосова О. Ю. – Х. : Союз молодих підприємців, 2008. – С. 83–87.

АНОТАЦІЯ

Міцкевич Н. А. Мотивація робітників основного виробництва на підприємствах машинобудівного комплексу. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеці-альністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харківський національний економічний університет, Харків, 2010.

Дисертацію присвячено теоретичним дослідженням і розробці методичного забезпечення мотивації робітників основного виробництва на машинобудівних підприємствах. У роботі розкрито зміст і сутність категорії «мотивація робітників основного виробництва», визначено роль нематеріальної і матеріальної мотивації в управлінні працею робітників основного виробництва машинобудівного підприємства. Досліджено сутність видів мотивації. Розглянуто сутність і структуру соціального пакета як інструменту мотивації та проведено розподіл опцій соціального пакета на категорії відповідно до потреб, які задовольняються. Розроблено методичне забезпечення аналізу мотиваційної системи робітників основного виробництва. Розроблено технологію формування додаткового соціального пакета для робітників основного виробництва на основі застосування системи «кафетерій». Запропоновано організаційні основи впровадження на підприємстві корпоративної пенсійної програми. Розрахована економічна ефективність довела доцільність запропонованих заходів.

Ключові слова: мотивація робітників основного виробництва, матеріальна мотивація, соціальний пакет, аналіз мотиваційної системи, технологія формування додаткового соціального пакета, система «кафетерій», корпоративна пенсійна програма.

АННОТАЦИЯ

Мицкевич Н.А. Мотивация рабочих основного производства на предприятиях машиностроительного комплекса. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2010.

Диссертация посвящена теоретическим исследованиям и разработке методического обеспечения мотивации работников основного производства машиностроительных предприятий. На основе исследования категориального аппарата теории мотивации раскрыто содержание и сущность понятия «мотивация работников основного производства», определена роль мотивации в управлении ими. Рассмотрена и обоснована возможность использования зарубежного опыта в управлении мотивацией труда на отечественных предприятиях. Исследование видов мотивации труда позволило усовершенствовать их путем выделения в структуре мотивации по классификационному признаку «характер стимулирования» дополнительных ее подвидов: в материальной мотивации – технологической, в нематериальной – развивающей. Рассмотрены сущность и структура социального пакета как инструмента мотивации, проведено распределение опций социального пакета на группы в соответствии с потребностями, которые они удовлетворяют. Базовая часть социального пакета учитывает такие потребности, как питание, здоровый образ жизни, жилищные, отдых, поддержка здоровья; дополнительная – принадлежность к предприятию, развитие как работника, так и членов его семьи. Такой подход позволяет более полно удовлетворять потребности работника на предприятии.

Разработано методическое обеспечение анализа мотивационной системы работников основного производства машиностроительных предприятий, которое учитывает состояние материальной системы мотивации труда, оценку мотивов к труду работников основного производства и обеспечение работников гарантированным социальным пакетом. Проведена его апробация на машиностроительных предприятиях г. Харькова, которая выявила острую необходимость как повышения уровня жизни рабочих, удовлетворения их потребностей, так и необходимость использования разработанных элементов анализа системы мотивации на этих предприятиях для повышения эффективности их деятельности.

В диссертации разработана технология формирования дополнительного социального пакета для работников основного производства на основе применения системы «кафетерий», в которой учтены такие главные критерии: оценка результативности труда рабочих основного производства, квалификационный разряд и трудовой стаж на предприятии. Предложены организационные основы внедрения на предприятии корпоративной пенсионной программы. Для формирования пенсионных схем предложено учитывать такие факторы, как срок накопления, размеры вкладов, инвестиционный доход, сроки выплат. С учетом перечисленных факторов предложены различные варианты пенсионных схем, проведены расчеты величин накопительных сумм и размеров ежемесячной и одноразовой пенсии. Для оценки ожидаемой эффективности мероприятий по усовершенствованию мотивации труда предложено использовать систему частных показателей, которые обобщены в интегральный показатель.

Ключевые слова: мотивация рабочих основного производства, материальная мотивация, социальный пакет, анализ мотивационной системы, технология формирования дополнительного социального пакета, система «кафетерий», корпоративная пенсионная программа.

ANNOTATION

Mitskevich N. A. Motivation among the workers of main production in machinery building industry. – Manuscript.

The thesis is done for obtaining a Candidate's Degree in economics in specialty 08.00.04 – economics and management of companies (by the types of activity). – Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2010.

This thesis is about the theoretical research and developing methodical base for motivation among the workers of main production in machinery building industry. The meaning and essence of definition “motivation among the workers of main production” was clarified in this work. Also the capacity of non-materialistic and materialistic base for motivation in terms of the process of managing the workers of main production in machinery building industry was defined. The essence of different types of motivation was investigated. The essence and structure of social package as a tool for motivation was found out. According to the needs that satisfied the differentiation of various elements of social package was done. There are methodical base was worked out for the purpose of analysis of the system of motivation for workers of the main production. The technology of establishment of an additional social package based on the system “cafeteria” for workers of main production was worked out. The organizational bases for applying the corporate pension program were proposed. The expected economic efficiency proves the appropriateness of the offered measures.

Keywords: motivation among the workers of main production, materialistic based motivation, social package, analysis of the system of motivation, technology of establishment of an additional social package, system “cafeteria”, the corporate pension program.

МІЩКЕВИЧ НАТАЛЯ АЛЬГІРДАСІВНА

**МОТИВАЦІЯ РОБІТНИКІВ ОСНОВНОГО ВИРОБНИЦТВА
НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 11.03.2010 р. Формат 60x90/16
Обсяг 0,9 ум.-друк.арк. Папір офсетний. Друк різнограф.
Наклад 100 прим. Зам. № 91

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ „Рейтинг”.
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37. Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26,
пров. Соляниківський, 4. Тел. (057) 771-00-92, 771-00-96.