

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ «ПОСТАЧАННЯ- ВИРОБНИЦТВО-ЗБУТ»

© Процик І.С., Комарницька Б.Б., 2011

В умовах ринкових відносин ключовим фактором розвитку підприємства є його працівники. Ефективна діяльність кожного підприємства на пряму залежить від раціонального використання усіх наявних ресурсів, в тому числі трудових. Належно розроблена система мотивування, яка включатиме як матеріальні так і моральні складові, сприятиме росту трудової активності працівників підприємства та забезпечувати його ефективну діяльність.

Дослідження діяльності машинобудівних підприємств Західної України показало, що вирішуючи першочергові проблеми функціонування підприємств (покращення фінансового стану, пошук інвесторів, впровадження новітніх технологій, збільшення обсягів реалізації продукції, оптимізація витрат тощо) керівництво нехтує проблемами управління персоналом, а особливо проблемами мотивування працівників. З огляду на це, метою дослідження є виявлення недоліків мотивування працівників машинобудівних підприємств в системі «постачання-виробництво-збут» та розроблення рекомендацій щодо їх усунення.

Дослідження фінансової та управлінської звітності машинобудівних підприємств Західної України за період 2005-2010 рр. щодо досліджуваної тематики показало наступні результати [1-3]: значну частину собівартості продукції підприємств займають витрати на оплату праці, близько 30%, проте існує тенденція невчасної виплати заробітної плати чи заборгованості у її виплаті (станом на 12.2010 р. сума заборгованості по Львівській області становила 71386,5 тис. грн.); у зв'язку з фінансовою нестабільністю підприємств основним заробітком працівників є основна заробітна плата; преміальна система застосовується переважно для працівників збутової діяльності за умови виконання плану реалізації продукції; спостерігається низький рівень оплати праці, незадовільні умови праці, відсутність можливості навчання та підвищення рівня кваліфікації, що спричиняють значну плінність кадрів, нестачу кваліфікованих працівників та збільшення кількості персоналу старших вікових груп; відсутність додаткових методів мотивування, зокрема методів морального мотивування; неузгодженість кадрової стратегії з стратегією розвитку підприємства або ж її відсутність.

Беручи до уваги вище перелічені факти мотивування працівників можна стверджувати, що основними причинами низького рівня мотивування є відсутність кадрової політики на підприємствах та неефективна система мотивування працівників.

Доцільно з метою усунення виявлених недоліків узгоджувати інтереси підприємства та працівників, що сприятиме досягненню спільних поставлених цілей. Ефективна система мотивування повинна також враховувати кількість та якість праці, яку застосував кожен працівник для виконання того чи іншого завдання, і базуватись на принципах різноманітності (застосування різних методів мотивування) та гнучкості (можливість заміщення за певних обставин одного методу мотивування іншим без втрати ефекту).

1. Бутинець Ф.Ф. Економічний аналіз: Навчальний посібник / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ПП «Рута», 2003. -680 с.; 2. Фінансова звітність підприємств [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua>; 3. Статистична інформація [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.stat.lviv.ua/ukr/si/inf_2009.php?vid=1&code=15&show=1&show1=1;