

Всю совокупность объектов импаритетной реструктуризации можно объединить в следующие группы: промышленные предприятия; виды деятельности предприятий; процессы предприятия; структурные подразделения предприятия; технологии; персонал предприятия; продукция и др.

Инструментами проведения импаритетной реструктуризации, охватывающие ее организационные и экономические механизмы, является аудит (внутренний и внешний), который, по мнению автора, являются оптимальным инструментом ее проведения, так как охватывает такие функции управления как планирование, анализ и контроль.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сформулировать следующее:

значительные изменения внешней среды, влияющие как на функционирование промышленных предприятий, так и в целом на экономику Украины, предъявляют новые и существенные требования к проведению реструктуризации;

проведенное исследование подтверждает объективную необходимость выделения отдельного вида реструктуризации промышленных предприятий – импаритетной реструктуризации, направленной в современных условиях функционирования промышленных предприятий на формирование вертикально-интегрированных кластерных структур, обеспечивающих сохранение и повышение эффективности и конкурентоспособности деятельности предприятий как пищевой, так и других отраслей промышленности, и способствующей инновационному и социально ориентированному направлению их деятельности;

автором выделены и обоснованы факторы, принципы, цели, субъекты, объекты, инструменты и механизмы проведения импаритетной реструктуризации промышленных предприятий.

Литература

- 1.Климчук С.В. Финансовая реструктуризация предприятий пищевой промышленности Украины: Состояние и перспективы: [монография] / С.В. Климчук. – Симферополь: ООО «Ди Ай Пи». – 2007. – 360 с.
- 2.Серединский Е.И. Методологические принципы финансовой реструктуризации российских предприятий: автореф. дис. на соискание степени канд. экон. наук: спец. 08.00.10 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности)» / Е.И. Серединский. – М., 2005. – 16 с.
- 3.Беляев А.А. Антикризисное управление: [учебник] / А.А. Беляев, Э.М. Коротков. – М.: Юнити-Дана, 2009. – 312 с.
- 4.Ковалев А.И. Управление реструктуризацией предприятия: [монография] / А.И. Ковалев. – К.: АВРИО, 2006. – 367 с.
- 5.Карпінська Г.В. Діагностування підприємств виноробства при здійсненні їх реструктуризації / Г.В. Карпінська, А.І. Ковальов // Вісник соціально-економічних досліджень ОДЕУ: Зб. наук. праць: статті. – Одеса, 2008. – Вип. 31. – С.153-158.
- 6.Короткова Т.Л. К оценке экономических и социальных реформ в странах СНГ [Электронный ресурс] / Т.Л. Короткова // Проблемы современной экономики. – 2011. – №3(19). – Режим доступа к журналу: <http://www.m-economy.ru>.
- 7.Скляр Е.Н. Теоретические основы проведения социально ответственной реструктуризации промышленного предприятия в кризисных условиях / Е.Н.Скляр, К.В. Швыгова // Вестник Брянского государственного технического университета. – Брянск: Издательство БГТУ, 2009. – №4(24). – С. 107-112.
- 8.Куприна Н.М. Напрями збереження конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах / Н.М. Куприна // Економіка харчової промисловості. – Одеса: ОНАХТ, ФОП Попова Н.М., 2011. – С.17-20.
- 9.Ефремова Т.Ф. Новый толково-словообразовательный словарь русского языка [Электронный ресурс] / Т.Ф. Ефремова. – Режим доступа: <http://poiskslow.com/word>.
- 10.Семенов А.В. Этимологический словарь русского языка [Электронный ресурс] / А.В. Семенов. – Режим доступа: <http://evartist.narod.ru/text15/024.htm>.

Рецензент докт. экон. наук В.Е. Глушков

331.101.3

*Гребінська С.І., викладач,
Хмельницький національний університет*

ОЦІНКА ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання проблема мотивації персоналу набула вирішального значення, оскільки існуючі методи і форми мотивації на вітчизняних підприємствах виявилися неефективними і недовірними. Сучасний працівник як найбільш активний елемент виробництва потребує нестандартного підходу до активізації його трудової діяльності, який базується на вивченні цілого комплексу потреб, інтересів, спонукальних мотивів і стимулів праці. Одним з таких підходів є оцінка мотиваційних чинників, що дозволить більш обґрунтовано розробляти мотиваційний механізм та спрямовувати діяльність персоналу на продуктивну роботу.

Як свідчить аналіз сучасної наукової літератури, проблема мотивації персоналу промислових підприємств широко досліджується як вітчизняними, так і зарубіжними вченими і науковцями.

Слід відмітити дослідження І.П. Булеєва та Г.С. Атаманчука, які пропонують шляхи формування ефективного механізму мотивації персоналу промислових підприємств [1]. О. Єськов, В. Зайцев наголошують на вирішальній ролі мотивації у покращенні організації праці [2]. Оцінці мотивації виробничого персоналу підприємства присвячена робота О. Усатенко та О. Рябцева [3]. А.О. Азарова, О.А. Ковальчук, О.В. Тужилкіна пропонують більше уваги приділяти чинникам нематеріальної мотивації [4, 5].

Не зважаючи на значну кількість праць, присвячених мотивації персоналу промислових підприємств, деякі аспекти цієї проблеми потребують подальшого дослідження та науково-методичного обґрунтування. Зокрема це стосується оцінки мотиваційних чинників для персоналу машинобудівних підприємств, враховуючи особливості сучасного економічного розвитку.

Метою статті є обґрунтування науково-методичних засад оцінки впливу чинників на мотивацію персоналу машинобудівного підприємства.

Виявлення основних мотиваційних чинників проводилось для персоналу Волочиського машинобудівного заводу методом експертних оцінок. В якості мотиваційних чинників репрезентативна група експертів, яка складається з десяти спеціалістів, вибрала: *Ун* – сприятливі умови праці, *Мо* – дієвість моральних стимулів, *Уч* – участь в управлінні виробництвом, *Кр* – креативність трудової діяльності, *Ст* – дружні стосунки у колективі, *Ма* – матеріальні стимули, *Кв* – можливість підвищення кваліфікації і професійної підготовки. Бальна оцінка мотиваційних чинників з їх ранжуванням подана у табл. 1.

Таблиця 1

Результати ранжування мотиваційних чинників персоналу									
	Експерт	<i>Ma</i>	<i>Кв</i>	<i>Ун</i>	<i>Кр</i>	<i>Ст</i>	<i>Уч</i>	<i>Мо</i>	Сума
1	Оцінка	5	6	2	4	7	1	3	
	Ранг	3	2	6	4	1	7	5	28
2	Оцінка	7	5	3	4	6	1	2	
	Ранг	1	3	5	4	2	7	6	28
3	Оцінка	6	7	4	3	5	2	1	
	Ранг	2	1	4	5	3	6	7	28
4	Оцінка	6	4	2	7	5	1	3	
	Ранг	2	4	6	1	3	7	5	28
5	Оцінка	4	6	5	2	7	3	1	
	Ранг	4	2	3	6	1	5	7	28
6	Оцінка	6	5	4	3	7	1	2	
	Ранг	2	3	4	5	1	7	6	28
7	Оцінка	6	7	2	3	1	4	5	
	Ранг	2	1	6	5	7	4	3	28
8	Оцінка	7	6	1	2	3	5	4	
	Ранг	1	2	7	6	5	3	4	28
9	Оцінка	6	5	7	4	2	3	1	
	Ранг	2	3	1	4	6	5	7	28
10	Оцінка	5	4	6	2	3	1	7	
	Ранг	3	4	2	6	5	7	1	28
Сума рангів		22	25	44	46	34	58	51	280
Відхилення від середньої суми		-18	-15	+4	+4	-6	+18	+11	0
Квадрати відхилень		324	225	16	36	36	324	121	1082

На основі обчислення статистичних показників за методикою [6] визначено відносну значимість мотиваційних чинників (табл. 2, рис. 1).

Статистичні показники мотиваційних чинників

Статистичний показник	Ma	Kв	Уп	Кр	Ст	Уч	Мо
Середнє значення оцінок - y_z	5,8	5,5	3,6	3,4	4,6	2,2	2,9
Дисперсія оцінок - $D(y)$	1,167	0,844	3,822	2,267	4,933	2,178	3,878
Середньо-квадратичне відхилення - σ	1,08	0,92	1,95	1,51	2,22	1,48	1,97
Коефіцієнт варіації - V	0,2	0,16	0,54	0,44	0,48	0,67	0,68

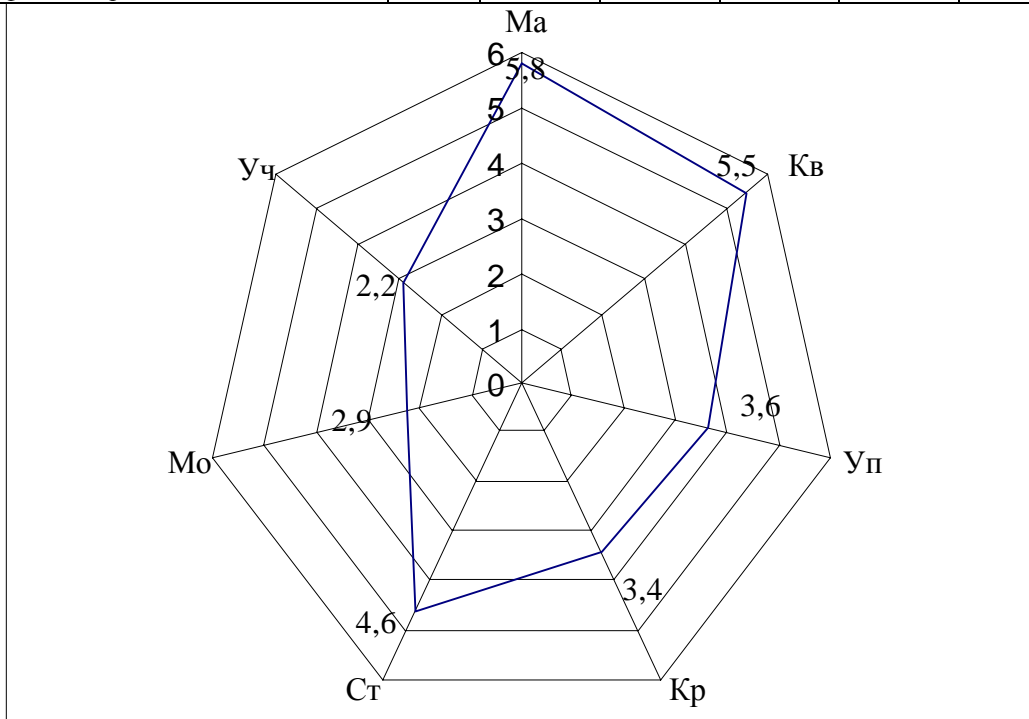


Рис. 1. Середні значення чинників впливу на мотивацію персоналу

Отже, отримані значення статистичних показників дозволили зробити такі висновки. Головним мотивом для працівників залишається матеріальне заохочення за виконану ним роботу ($y_z=5,8$). Тобто головним чинником, який визначає ставлення працівника до роботи і спонукає його якісно виконувати поставлене завдання чи покладені обов'язки, є очікування підвищення заробітної плати та встановлення чіткого зв'язку між результатами праці та її оплатою. Праця для більшості працівників є засобом задоволення споживчих потреб працівника та його сім'ї. Це пояснюється низьким рівнем життя більшості працівників. Водночас, працівники зі стажем роботи понад 20 років у більшості випадків не вважають, що можливість додаткового матеріального заохочення визначає їхнє ставлення до роботи.

Серед факторів, які справляють визначальний вплив на підвищення активності персоналу, експерти виділили підвищення кваліфікації і можливість професійної підготовки ($y_z=5,5$). Не менш важливу роль у формуванні мотиваційного впливу на поведінку працівників відіграють такі чинники, як можливість підтримувати нормальні ділові стосунки у колективі ($y_z=4,6$) та фізичні умови праці ($y_z=3,6$). Креативний характер діяльності працівники оцінюють як можливість власного розвитку ($y_z=3,4$). Майже на останніх місцях знаходяться дієвість моральних стимулів ($y_z=2,9$) та участь в обговоренні основних аспектів діяльності підприємства, прийняті рішення ($y_z=2,2$).

Узгодженість оцінок експертів оцінена за допомогою коефіцієнту конкордації W за формулою:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n) - m \sum_{i=1}^m \sum_{t_j} (t_j^3 - t_j)}, \tag{1}$$

де S – сума квадратів відхилення.

Коефіцієнт рангової кореляції дорівнює $W = \frac{12 \cdot 1082}{10^2(7^3 - 7) - 10(0^3 - 0)} = \frac{12984}{33600} = 0,39$. Знайдене значення має

бути більше табличного χ^2 , яке визначається числом ступенів свободи та рівнем довірчої ймовірності. В даному випадку число ступенів свободи дорівнює $V=7-1=6$. $\chi^2 = \frac{1082}{1/12 \cdot 10 \cdot 7(7+1)} = \frac{1082}{46,67} = 23,18$. Отримане значення більше табличного (2,1), що підтверджує значення коефіцієнта конкордації.

Результати проведеної оцінки дозволили зробити такі висновки. Поведінка працівників підприємств спонукається в основному очікуванням матеріальної винагороди за виконану роботу. Серед визначальних факторів посилення мотивації працівників до продуктивної праці виокремимо: матеріальне заохочення за виконану роботу, підвищення кваліфікації, можливість професійної підготовки працівників. Значну роль для працівників має мотивуюча можливість підвищення кваліфікації, яка визначається зв'язком «кваліфікація – оплата». Підвищення кваліфікації є для працівника і способом підвищення оплати праці.

Високо оцінюються також дружні стосунки у колективі, сприятливі умови праці, творчий характер роботи. Результати оцінки виявили недосконалість нематеріальних чинників мотивації на підприємстві, низький рівень партисипативності працівників. Це вимагає перегляду мотиваційної політики підприємства, посилення роботи у напрямках запровадження єдиної корпоративної культури та фірмового стилю, вдосконалення системи навчання персоналу, проведення оцінки персоналу, розробки моделі компетенції персоналу, формування та розвитку кадрового резерву. Слід додати, що постійні зміни в законодавчій базі, деформація трудових цінностей, соціальна незахищеність людей викликають негативні наслідки у трудовій поведінці, що характеризується низькою трудовою, професійною і творчою активністю, обумовлює необхідність нових підходів до знаходження дієвих мотиваційних чинників і стимулів.

Нематеріальна мотивація персоналу підприємства насамперед спрямоване на задоволення мотиву збереження соціального статусу в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним вищої, більш відповідальної посади, посилення зацікавленості процесом опанування нових знань, умінь та практичних навичок; поглиблення інтересу до професійного спілкування з професіоналами. До інших методів нематеріальної мотивації персоналу належать створення робітничих рад чи спільних комітетів робітників, фахівців та керівників. Істотну роль відіграє регулювання робочого часу та заохочення працівників у підвищенні рівня професійної майстерності на базі надання їм вільного часу.

Практичні задачі мотивації персоналу машинобудівного підприємства полягають у підборі способів і методів ефективного впливу, а також у формуванні гнучких моделей і механізмів орієнтації персоналу на результативну діяльність. Вирішення цих задач вимагає системного підходу до мотивації персоналу. Мова йде про створення у працівників не лише матеріальних, а й організаційних, моральних і лідерських стимулів, що відповідають цілям підприємства. Така системна мотивація характеризується взаємозв'язком соціально-психологічних і соціально-економічних процесів, які інтегрують інтереси і цілі працівників з інтересами та цілями підприємства та формують корпоративний дух.

Література

1. Булеев И.П., Атаманчук Г.С. Проблемы формирования механизма мотивации персонала промышленного предприятия // Вісник економічної науки України: науковий журнал. – 2010. – №1. – С. 43–47.
2. Еськов А. Роль мотивации в улучшении организации труда / А. Еськов, В. Зайцев // Вісник економічної науки України: науковий журнал. – 2008. – № 3 (13). – С. 31–33.
3. Усатенко О. Оцінка мотивації виробничого персоналу підприємства / О. Усатенко, О. Рябцева // Схід. – 2010. – №1 (101). – С. 24–27.
4. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53–58.
5. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О. В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37–41.
6. Бешелев С.Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С.Д. Бешелев, С.Г. Гурвич. – М.: Статистика, 1980. – 263 с.

Рецензент докт.економ.наук, профессор М.П. Войнаренко

005.336.4

*Свічкарь В.А., старший викладач,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ В СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

В теорії сучасного менеджменту та існуючих концепціях стратегічного менеджменту прийнято виділяти наступні функціональні стратегії підприємств: фінансову, маркетингову, виробничу, кадрову та інші. Слід відмітити, що увага такому явищу, як інтелектуальний капітал в стратегічному менеджменті не приділяється, як самостійному об'єкту управління. Окремі інтелектуальні активи „розтягуються” по інших напрямках діяльності підприємства, що призводить до втрати інтелектуальними активами їх значення, як складової інтелектуального капіталу підприємства, та його зведення до другорядного об'єкту управління.