

ОЦІНКА ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХМЕЛЬНИЧЧИНИ

У статті проаналізовано виробничу діяльність машинобудівних підприємств Хмельниччини та стан мотивації персоналу. Встановлено взаємозв'язок між зростанням продуктивності праці і середньої заробітної плати та визначено прогнозований приріст продуктивності праці у зв'язку з ліквідацією втрат робочого часу.

The article analyzes the industrial activity, enterprise uprising and state motivation. The connection between the growth of labor productivity and average wages and identified a predicted increase in labor productivity due to elimination of losses of working time.

Ключові слова: мотивація персоналу, заробітна плата, зарплатоємкість продукції, продуктивність праці, машинобудівні підприємства.

Вступ. Машинобудування є основою важкої індустрії й відіграє вирішальну роль у створенні матеріально-технічної бази національної економіки. За сучасних умов машинобудівному комплексу належить важлива роль у забезпеченні комплексної механізації та автоматизації інших галузей національної економіки [1].

Машинобудування України на сьогодні об'єднує 11267 підприємств, з яких 146 – великих, 1834 – середніх та 9287 – малих з виробництва різноманітних машин і устаткування, приладів і апаратури, різних видів транспортних засобів тощо. У загальному обсязі продукції (робіт, послуг) промисловості, частка машинобудування становить 13,4 %, у валовій доданій вартості промисловості – 15,6%. У машинобудуванні зосереджено понад 15 % вартості основних засобів і майже 6% оборотних активів вітчизняної промисловості та понад 22 % чисельності працюючих [2, с. 58].

Постановка завдання. Питанням мотивації персоналу присвятили свої наукові роботи як зарубіжні, так і вітчизняні науковці: Альдефер, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, В. Адамчука, О. Виханського, Б. Генкіна, В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, О. Пушкар та ін. Проте в умовах кризового стану основну увагу необхідно приділити ефективному використанню та мотивації до активної трудової діяльності наявних трудових ресурсів, які здатні зміцнити стан машинобудівних підприємств в економічній системі країни.

Оцінка ступеня і раціональності використання персоналу машинобудівного підприємства має ґрунтуватися на: виявленні причин неповного чи неефективного його використання робочого часу і визначення сумарної величини прямих і прихованих втрат, відхилень фактичного сукупного фонду робочого часу від потенційної величини, проведенні групування причин втрат і нераціонального використання персоналу та оцінці ефективності усунення виявлених втрат, виявлення перспективних резервів та розробці ефективних заходів щодо усунення виявлених відхилень [3].

З метою аналізу цих процесів необхідно провести дослідження машинобудівних підприємств Хмельниччини: ДП «Новатор», ДП «Красилівський агрегатний завод», ВАТ «Красилівський машинобудівний завод», ВАТ «Темп», ВАТ «Укрелектроапарат», ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес». При проведенні аналізу застосувати різноманітні методи та прийоми. Окрім визначення абсолютних та відносних показників динаміки за певний період для оцінки ефективності використання персоналу та його виробничої діяльності скористатися показниками продуктивності і середньої заробітної плати в розрахунку на одного працівника з врахуванням витрат як із фонду заробітної плати, так і з фонду матеріального стимулювання: середній річний виробіток, середньорічна заробітна плата, витрати заробітної плати з нарахуваннями на гривню товарної і реалізованої продукції та інші.

Результати дослідження. Аналіз середньомісячної заробітної плати за 2006–2009 рр. на досліджуваних підприємствах дає підстави стверджувати, що найвищий її рівень на ВАТ «Укрелектроапарат» – 2357,51 грн у 2008 р. при зменшенні у 2009 р. до 1324,95 грн та ВАТ «Темп» – 2173,9 грн у 2008 р., зі зменшенням у 2009 р. до 1683,47 грн. Найменший рівень середньомісячної заробітної плати спостерігається на ДП «Красилівський агрегатний завод» – 689,78 грн – у 2006 р. та на ВАТ «Красилівський машзавод» 1062,2 грн – у 2008р. при спаді цього показника у 2009р. до 1017,48 грн в місяць (рис. 1).

Не менш важливим показником є зарплатоємкість, який вказує на те, що рівень його на підприємствах занижений і заробітна плата не забезпечує не тільки стимулюючої функції, але й відтворювальної. За зарплатоємкістю продукції найвищий рівень демонструє ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес» – 0,54 грн у 2006 р. до 0,372 грн у 2009 р. Найнижчий рівень – на ВАТ «Укрелектроапарат», яке спромоглося підняти рівень з 0,11 грн у 2006 р. до 0,13 грн у 2009 р. та ВАТ «Красилівський машзавод» – з 0,16 грн/грн до 0,168 грн/грн (рис. 2).

На досліджуваних машинобудівних підприємствах Хмельниччини продуктивність праці протягом 2006–2008 рр. зростала у зв'язку зі збільшенням обсягів виготовленої продукції. Але, у 2009 р. на ВАТ «Красилівський машзавод», ВАТ «Укрелектроапарат», ВАТ «Темп», ВАТ ХЗКПУ «Пригма-Прес»

продуктивність праці зменшилась. Як видно з рис. 3, відповідно до того як збільшується середньорічна продуктивність праці одного працівника, так збільшується і середньорічна продуктивність праці одного робітника.

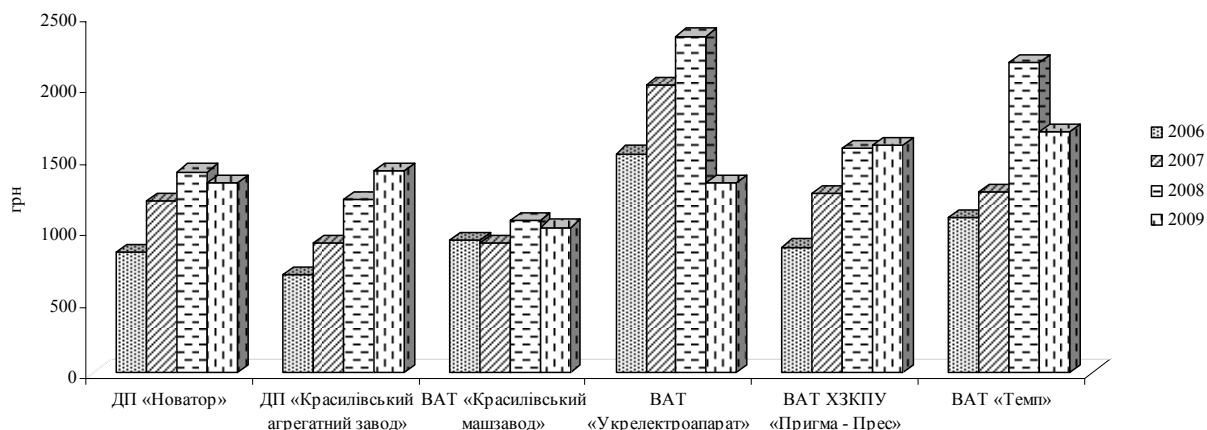


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата одного працівника машинобудівних підприємств Хмельниччини у 2006–2009 рр.

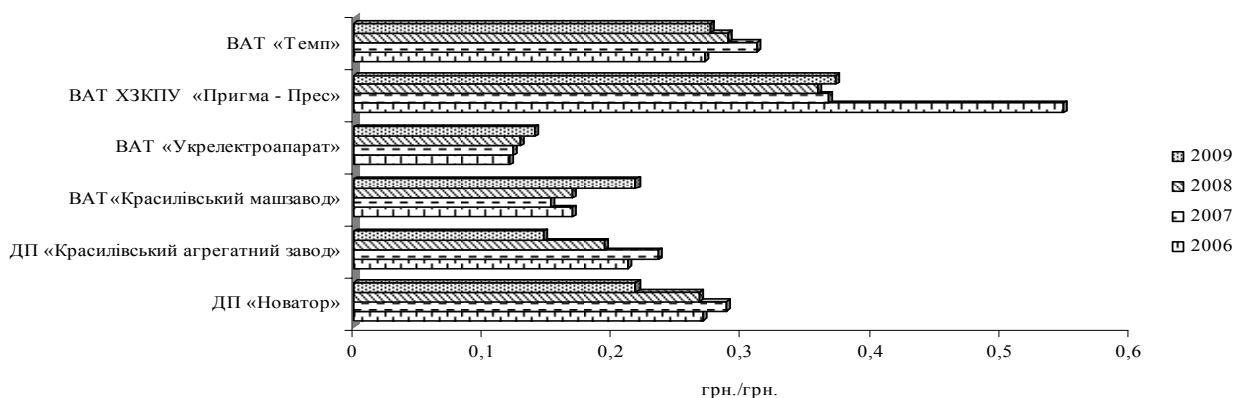


Рис. 2. Зарплатосмікність продукції машинобудівних підприємств Хмельниччини

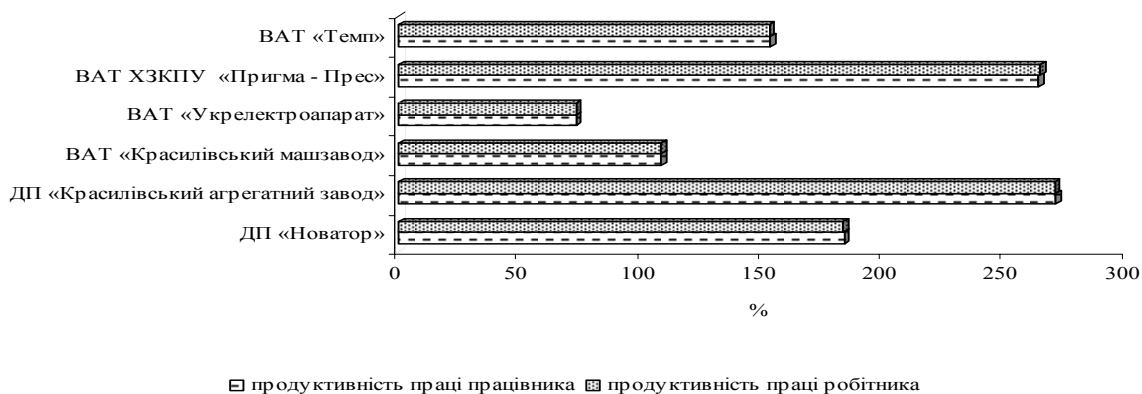


Рис. 3. Темпи зростання продуктивності праці на машинобудівних підприємствах Хмельниччини

Також мотивацію та ефективність роботи персоналу підприємства характеризують темпи зростання продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати. Зі зростанням продуктивності виникають передумови для підвищення рівня заробітної плати, причому темпи зростання продуктивності мають бути випереджаючими за темпи зростання заробітної плати. Співвідношення між зростанням продуктивності праці і середньою заробітною платою розрахуємо за формулою:

$$I_{\uparrow \text{ПП} / \text{ЗП}} = \frac{\uparrow \text{ПП}}{\uparrow \text{ЗП}}, \quad (1)$$

де $\uparrow \text{ПП}$, $\uparrow \text{ЗП}$ – відповідно, темпи зростання продуктивності і заробітної плати.

За співвідношеннями між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати (табл. 1) останнім часом на всіх підприємствах спостерігаються випередження темпів зростання заробітної плати у порівнянні з рівнем підвищення продуктивності праці, що негативно впливає на інфляційні процеси та результативність і прибутковість діяльності самих підприємств.

Таблиця 1

Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати персоналу машинобудівних підприємств Хмельниччини

Підприємство	Роки			
	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008
ДП «Новатор»	0,922344	0,933392	1,077856	1,227890
ДП «Красилівський машзавод»	0,963625	1,107559	0,903466	0,946105
ВАТ «Красилівський агрегатний завод»	1,367254	0,900826	1,211709	1,321634
ВАТ «Укрелектроапарат»	1,026724	0,972026	0,962538	0,916479
ВАТ ХЗКПУ «Пригма–Прес»	1,306091	1,493358	1,026097	0,960873
ВАТ «Темп»	0,786861	0,871469	1,075233	1,047981

Ефективність використання робочого часу персоналу слід визначати, вивчаючи втрати робочого часу, які включають втрати у зв'язку з порушенням дисципліни та на виправлення бракованої продукції. Збільшення випуску продукції, у зв'язку з ліквідацією втрат робочого часу, слід визначати за формулою:

$$\Delta ВП = B_{PЧ} \cdot B_i, \quad (2)$$

де $B_{PЧ}$ – втрати робочого часу, год.;

B_i – годинний виробіток працівника, грн. / люд.-год., який визначається за формулою:

$$B_i = \frac{B}{\Phi PЧ}, \quad (3)$$

де $\Phi PЧ$ – річний фонд робочого часу одного працівника, год.

Річний фонд робочого часу одного працівника розраховується за формулою:

$$\Phi PЧ = M\Phi Ч \cdot 12, \quad (4)$$

де $M\Phi Ч$ – місячний фонд робочого часу; в середньому складає 176 год.

Тоді річний фонд робочого часу (нормативний, без втрат) одного працівника складе:

$$\Phi PЧ = 176 \cdot 12 = 2112 \text{ год.}$$

Якщо на підприємствах є втрати робочого часу, то у формулу слід підставляти середній фактичний річний фонд робочого часу одного працівника.

Результати проведених розрахунків вказують, на те що найбільші втрати робочого часу на найбільших підприємствах. За темпами у 2009 р., у порівнянні з 2006 р., втрати найбільше зросли на ВАТ «Укрелектроапарат» – на 435,6%, ВАТ «Темп» – на 198,6% та ВАТ «Красилівський машзавод» – на 142,5%, ДП «Новатор» – 114,94 %. Зменшились втрати робочого часу на ДП «Красилівський агрегатний завод» – на 58% та ВАТ ХЗКПУ «Пригма–Прес» – на 57%. Збільшення втрат робочого часу викликано вимушеними відпустками, у зв'язку зі спадом виробництва та фінансовою кризою. Зменшення втрат на невеликих підприємствах відбулося внаслідок організаційних заходів щодо підвищення рівня дисципліни та втратою робочого місяця працівників цих підприємств.

Наочне зображення оцінки даного показника, наведено на рис.4, вказує на те, що найбільший прогнозований приріст випуску продукції, у зв'язку з ліквідацією втрат робочого часу, мав би бути на ВАТ «Укрелектроапарат» та ДП «Новатор».

У процесах дослідження нами визначено, що основним системоутворюючим елементом мотивації персоналу є заробітна плата. За структурою питома вага основної оплати коливається на досліджуваних машинобудівних підприємствах від 60% до 74%. Так, найнижча її частка на ДП «Новатор», а найвища на ВАТ «Красилівський машзавод». Питома вага додаткової оплати коливається від 23% до 38%. Найнижчий її рівень у фонді заробітної плати спостерігається на ВАТ «Красилівський машзавод» – у межах 23%÷25%, а найвищий за роками від 33% до 38% на ДП «Новатор».

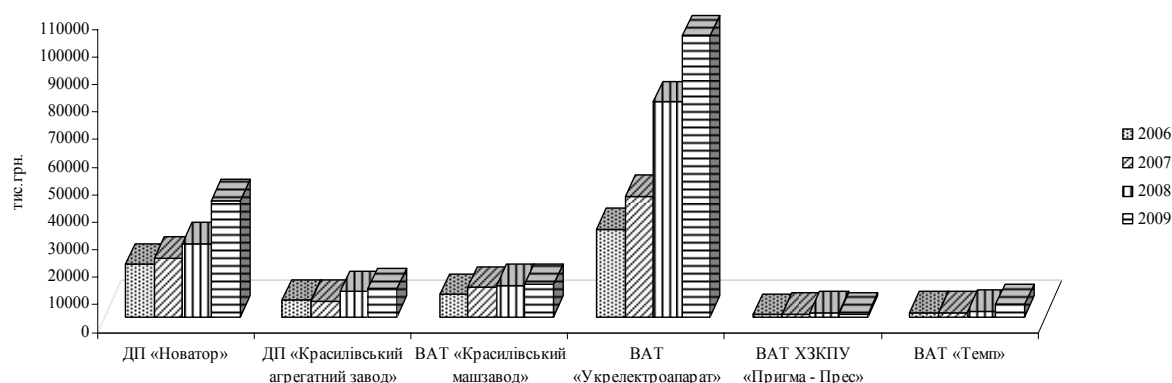


Рис. 4. Можливе збільшення випуску продукції, у зв'язку з ліквідацією втрат робочого часу

Як видно з рис. 5 за динамікою збільшилась частка додаткової оплати у 2009 р. у порівнянні з 2006 р. на ВАТ «Укрелектроапарат», ВАТ ХЗКПУ «Пригма–Прес» та ВАТ «Красилівський машзавод».

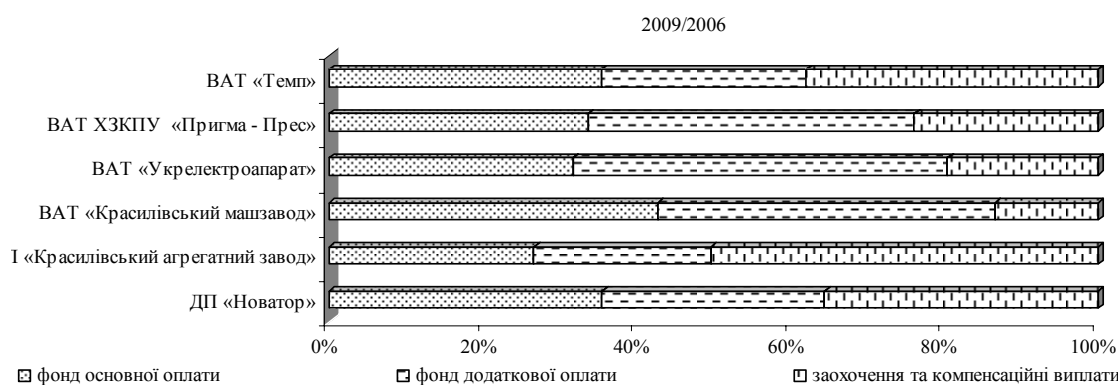


Рис. 5. Темпи зростання основної та додаткової оплати, заохочень і компенсаційних виплат у фонді заробітної плати персоналу машинобудівних підприємств, 2009/2006 рр.

Премії у фонді оплати праці складають від 1%–2% на ДП «Красилівський агрегатний завод» до 18–25% – на ДП «Новатор». Доплати також варіюють від 2–3% на ВАТ «Темп» до 10÷13% на ДП «Красилівський агрегатний завод». Частка надбавок у фонді оплати праці машинобудівних підприємств Хмельниччини складає 6÷11%, інших виплат – 1÷4%.

Найвищі темпи зростання питомої ваги премій у 2009 р. порівняно з 2006 р. на ВАТ ХЗКПУ «Пригма–Прес», доплат на ВАТ «Укрелектроапарат» та ВАТ «Темп», а надбавок – на ВАТ ХЗКПУ «Пригма–Прес» та ДП «Новатор» (рис. 6).

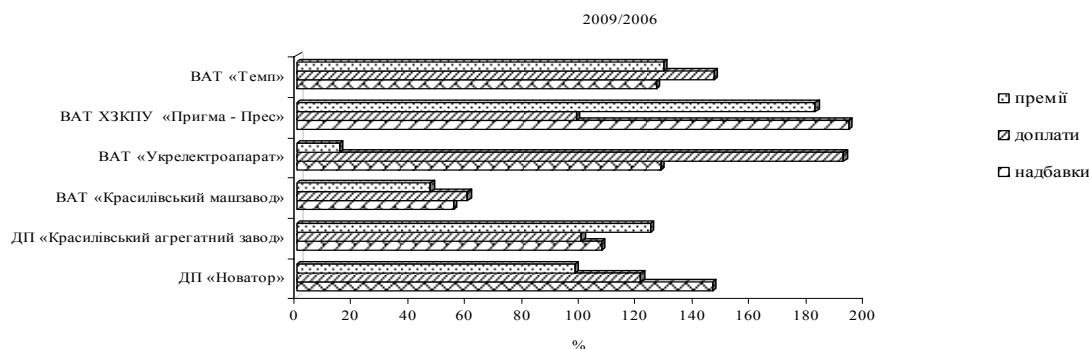


Рис. 6. Темпи зростання частки премій, доплат та надбавок у загальному фонді заробітної плати персоналу підприємств, 2009/2006 рр.

У процесі дослідження встановлено, що єдиного підходу у стимулюванні роботи персоналу немає, кожне підприємство, у залежності від отримання кінцевої мети – прибутку – обирає свої форми, системи та структуру заробітної плати. Тобто, давати рекомендації щодо структури заробітної плати для машинобудівних підприємств не доцільно; у кожному конкретному випадку вони мають бути індивідуальними.

Висновки. Отже, неабиякий вплив на мотивацію та ефективність використання персоналу підприємств має рівень заробітної плати, її структура, послідовне підвищення рівня заробітної плати поряд з підвищенням результативності у діяльності персоналу. За допомогою премій, надбавок та інших виплат підприємство може мотивувати персонал до високопродуктивної виробничої діяльності. Головне правильно визначити фактори та критерії мотивації, а також встановити взаємозв'язки між показниками, які відображають результативність діяльності, та показниками мотивації.

Проаналізувавши зарплатоємність продукції, слід зазначити, що зменшення її відбулося на більшості машинобудівних підприємств. Це говорить про неприпустимість, в період кризи та подальшого розвитку інфляційних процесів, такого стану на машинобудівних підприємствах і поглиблення відчуження персоналу від високопродуктивної праці як єдиного джерела виживання в нинішніх умовах.

Як показує проведене дослідження робочий час на всіх без винятку досліджуваних машинобудівних підприємствах використовується неефективно, втрати робочого часу більші допустимих. Отже, при використанні ефективної мотивації існують реальні шанси збільшення випуску промислової продукції у 1,5–2 разів. Продуктивність праці персоналу теж повинна бути більшою, а її темпи мають перевищувати темпи зростання заробітної плати, що на більшості підприємств не дотримується і негативно впливає на мотиваційні та інфляційні процеси.

У подальших дослідженнях, для створення мотиваційного механізму ефективного управління персоналом вкрай необхідно враховувати дані, отримані в результаті проведеного аналізу, здійснити зовнішній стимуляційний вплив на активізацію персоналу через покращання факторно-критеріальних характеристик діяльності машинобудівних підприємств.

Література

1. Трусова Л. И. Экономика машиностроительного производства / Трусова Л. И. – Ульяновск : УлГТУ, 2005. – 70 с.
2. Шагуров О. О. Стан і тенденції розвитку машинобудування в Україні / О. О. Шагуров // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3. – С. 57–63.
3. Ершова С. А. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий / Ершова С. А. – СПб. : СПбГАСУ, 2007. – 155 с.

Надійшла 06.03.2011

УДК 331.108

О. В. ЛИТВИН

Полтавський університет економіки і торгівлі

МЕХАНІЗМИ ПОБУДОВИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті розглянуто основні принципи, що впливають на ефективність управління персоналом. Досліджено основні характеристики та механізми побудови оцінки соціально-економічної ефективності управління персоналом. Розроблено методику для оцінки соціально-економічної ефективності управління персоналом.

In article there are considered the main principles which influence a management efficiency of the personnel. The basic characteristics and mechanisms of construction of an estimation of a social and economic management efficiency of the personnel are investigated. The technique for an estimation of a social and economic management efficiency of the personnel is developed.

Ключові слова: управління персоналом, соціально-економічна ефективність.

Вступ. Оцінка ефективності системи управління персоналом характеризує здатність управлінні персоналом безпосередньо впливати на діяльність того чи іншого підрозділу і організації в цілому. Призначення оцінки – це цілеспрямований вплив організаційними, економічними, інформаційними, технологічними і функціональними мірами на гармонійний розвиток і підвищення якості соціальної системи – системи управління персоналом. Метою оцінки є виявлення поточного рівня соціально-економічної ефективності системи управління персоналом і досягнення високих кінцевих результатів діяльності організації на основі підвищення ефективності управління персоналом.

Основний розділ. Вивченню проблем, пов'язаних з визначенням ефективності управління персоналом, форм і методів оцінки систем організації, практичною реалізацією їх теоретичних положень у промисловості і торгівлі, присвятили свої роботи багато вчених: І. Ансофф, В.А. Дятлом, Р.В. Веснин, В.Ф. Єгоров, А.П. Єгоршин, П. Дойль, П. Друккер, В.В. Травин, Ю.Г. Одегов, С.В. Шешкня Т.Ю. Базарова, А.П. Бовтрука, А.Я. Кібанова, А.М. Колот, А.І. Кочеткова, Є.В. Маслова, М.Х. Мескона, Ф. Хедоури, В.О. Храмова, Ю.А. Ципкіна, В.И. Шкатулла, Г.В. Щокіна та інші. Ними досліджені і вирішені багато прикладних проблем з управління персоналом, але в більшості досліджень немає достатньо послідовного комплексного вивчення ефективності управління персоналом з точки зору системного підходу, або присутні