

Перелік посилань

1. Закон України «Податковий кодекс України».
2. Завгородний В.П. Налоги и налоговый контроль в Украине. - К.: А.С.К., 2000. - 639 с.
3. Информационное агенство «УНИАН» [Электронный ресурс]. - www.unian.net.
4. Интернет-издание «Украинская правда» [Электронный ресурс]. - www.pravda.com.ua.
5. Представительство ICG TAXC Limited в Украине [Электронный ресурс]. - taxc.com.ua.

The paper explored the problem of taxation of companies and private businessmen working in the IT field. In the majority of cases these are companies-outsourcers which do not have their own product. The attempt of problem solution is undertaken by the registration of the offshore company.

Підлісна О.А.,
к.т.н., доцент НТУУ «КПІ»
Левченко Т.А.
ФММ НТУУ «КПІ»

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто питання мотивації праці персоналу на підприємствах України. Проаналізовано аспекти застосування методів стимулювання працівників до продуктивної праці. Проведена діагностика систем мотивації персоналу на підприємствах, розроблені пропозиції з удосконалення системи мотивації праці на вітчизняних підприємствах.

Ключові слова: Системи мотивації праці, ефективний механізм мотивації праці, теорії мотивації праці.

Вступ. Роботами вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: А.М. Колот., Г. А. Дмитренко, А. С. Афонін, Т. М. Максименко, Н.Г. Рофе, Е.Н. Генкін, А. Сміт, Ф. Тейлор, Е. Мейо, Г. Гілбрейт, А. Маслоу, Л. Портер показано [5], що необхідною умовою існування суспільства є праця як доцільна діяльність людей, спрямована на задоволення їх життєвих потреб. Однією з передумов такої праці є її мотивація на рівні учасників (агентів) трудових відносин [2].

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив як ціле щодо досягнення індивідуальних цілей і спільної мети діяльності підприємства (організації) [1]. Таким чином, система мотивації праці може виступати як механізм поєднання у часі і просторі мети діяльності підприємства, окремих завдань, які ставлять перед собою працівники підприємства з перспективами розвитку суспільства як цілого.

Постановка задачі. В умовах ринкової економіки, корпоратизації трудових відносин перед суб'єктами підприємництва постають задачі інтенсифікації праці персоналу із одночасним збереженням якості і результативності цієї праці. Інноваційний шлях розвитку суспільства вимагає ініціативи і новаторського мислення персоналу, особливо вищого керівництва і середньої ланки управління. Відомими мотиваційними системами свідомої інтенсифікації праці сьогодні є японська модель «робота – моя родина» [«японське економічне чудо 1961 -1970 рр.»], європейська модель ділової досконалості [систему ISO - 9000], американська модель корпоративної відповідальності.

У представленій роботі зроблена спроба систематизувати заходи мотивації праці на підприємствах України: систематизувати адаптовані і неадаптовані до вітчизняних реалій здобутки світової управлінської думки. У зв'язку з цим, робота вирішує завдання:

- діагностика систем мотивації праці на підприємствах України,
- дослідження доцільності і умов застосування світового досвіду стимулювання і мотивації праці на вітчизняних підприємствах,
- розробка рекомендацій із застосування результатів дослідження на прикладі ТОВ «Алвісе».

У роботі зроблено спробу дослідити вплив запропонованих заходів з мотивації праці на діяльність підприємства та його фінансовий стан.

Результати дослідження. Система мотивація праці на підприємстві формується під впливом факторів як внутрішнього, так і зовнішнього характеру [4]. Мотивація сприяє досягненню прийнятної і стимульованого рівня індивідуальної результативності праці [3], що у свою чергу, формує потребу працівника у підвищенні його професійного рівня. Якщо в мотиваційній системі працівників переважають мотиви постійного професійного зростання, то коректніше було б використовувати внутрішні методи стимулювання їх діяльності (винагороди, що надаються самою працею). Але така мотиваційна система вимагає певного кваліфікаційного рівня організації трудових процесів: не механічного виконання трудових операцій, а відповідальної роботи з набуття, розширення й удосконалення трудових навичок.

Сьогодні в Україні 90 – 95 % зареєстрованих підприємств за потужністю, чисельністю персоналу і обсягом продукції, що випускається, належать до малих підприємств. Доля їх у ВВП становить 20 - 60 %. Однією з умов підвищення ефективності мотивації праці таких підприємств є забезпечення відповідності структури засобів стимулювання структурі системи мотивації праці персоналу[6].

Якщо стимулювання передбачає зовнішній вплив на суб'єкт трудових відносин, то мотивація повинна зосереджуватися на внутрішніх спонуканнях працівника. Дослідження показало, що, в сучасних умовах, система мотивації праці формується керівником (власником) підприємства, але для працівника повинна набути ознак самоспонування.

Складовими системи мотивації праці на підприємстві можуть виступати:

- цільові інформаційні потоки;
- визнана працівником ефективність форми і системи оплати праці;
- наявність соціальних додаткових виплат та послуг;
- програми покращення умов праці;
- запровадження гнучкої системи виконання робочого завдання;
- регулювання тривалості та режиму організації робочого часу;
- формування системи прямого і зворотного зв'язку адміністрації і працівників;
- формування програм запровадження і розвитку систем якісного і кількісного оцінювання праці персоналу;
- корпоратизація малих підприємств і участь персоналу в управлінні ним, розподілі прибутків та у власності підприємства.

В умовах малого бізнесу такий механізм взаємодії власника бізнесу і найманого працівника переводить усі методи управління (економічні, організаційно-розпорядницькі, соціально-психологічні) в площину психології взаємовідносин.

Таким чином, сучасна система мотивації праці від її розробки і до впровадження, формування механізму взаємодії, повинна бути стимулом подальшого розвитку вертикалі управління. Але сама організаційна структура управління підприємством крім утилітарних функцій менеджменту, набуває соціально-виховного, мотиваційного характеру, сприяє становленню, розвитку, накопиченню, реалізації і відновленню потенціалу робочої сили.

Наукова думка [2] визначає, що система мотивації праці на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості і посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту усіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників (запровадження програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації);
- формування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в досягненні корпоративної мети, наявності двосторонньої комунікації між керівником та робітниками.

На підставі одержаних результатів дослідження була зроблена спроба оптимізувати систему мотивації праці малого підприємства «Алвісс», яке займається виготовленням і розповсюдженням сценічного обладнання.

Основним принципом організації системи мотивації праці на малому підприємстві було запропоновано обрати однонаправленість заходів стимулювання і мотивації праці. Такий підхід повинен реалізувати стратегію підприємства у досягненні визначеної ним власної корпоративної мети і,

одночасно, сприяти самовизнанню працівників підприємства внаслідок реалізованої самомотивації.

Сьогодні підприємство «Алвісс» застосовує як економічні (фінансові), так і не грошові методи мотивації. Вважається [1], що найбільш ефективним є фінансове стимулювання.

Фінансова мотивація праці ТОВ «Алвісс» включає:

- грошові премії з нагоди певних подій (ювілей фірми, вислугу років);
- нерегулярні грошові премії з нагоди певних подій в житті працівника (ювілей, народження дитини);
- оплата транспортних витрат;
- інші грошові виплати (доплати за понаднормову роботу, перевиконання плану).

З метою визначення кореляції доходу працівника і його продуктивності праці було досліджено динаміку зміни фонду оплати праці (ФОП) підприємства у часі (табл. 1)

Таблиця 1

Аналіз динаміки ФОП малого підприємства за 2009-2010 роки

Назва показника	Періоди		
	I півріч. 2009 р.	II півріч. 2009 р.	I півріч. 2010р.
1. Фонд оплати праці, тис. грн.	454,9	646,4	582,9
2. Середнє заохочення ФОП <i>(чи правильно висловлена думка? Не зрозуміла)</i> за весь період дослідження		561,4	
3. Абсолютне відхилення		191,5	128
3.1. базисне	-	191,5	- 63,5
3.2. ланцюгове	-	64	
4. Середнє абсолютне відхилення			
5. Темп росту		1,42	1,28
5.1. базисний	-	1,42	0,9
5.2. ланцюговий	-		
6. Темп росту		0,42	0,28
6.1. базисний	-	0,42	-0,1
6.2. ланцюговий	-	1,13	
7. Середній темп росту (зростання)			

Аналіз наведених даних свідчить, що ФОП за аналогічні періоди поточного і попереднього років (I півр. 2010 р. і I півр. 2009 р.) зріс на 28%, що в грошовому вимірюванні складає 128 тис. грн. Аналіз послідовних періодів часу (I півр. 2010 р. і II півр. 2009 р.) показав зменшення ФОП на 10% або на 63,5 тис. грн., хоча протягом 2009 р. ФОП зріс на 42% або на 191,5 тис. грн.

Структурно-динамічний аналіз змін ФОП наведено у таблиці 2.

Дослідження також показали, що на підприємстві зростання ФОП підтримується і зростанням додаткових виплат.

Але структурно-динамічний аналіз виявив факт, що при зменшенні ФОП збільшення фонду додаткової оплати праці стимулює ефективність використання працівником робочого часу. Так зменшення ФОП на 63,5 тис.

грн. (I півр. 2010 р. і II півр. 2009 р.) стимулювало ініціативну роботу працівників і збільшило фонд додаткової оплати праці на 3,8 тис. грн.

Таким чином, внутрішні економічні мотивації працівників сприяли більшій результативності діяльності підприємства, ніж економічні стимули зовнішнього середовища.

Таблиця 2

Структурно–динамічний аналіз ФОП

Показники	I півр. 2009р.		II півр. 2009р.		I півр. 2010р.		Відхилення			
	абс.	Пв.,%	абс.	Пв.,%	абс.	Пв.,%	Від базового		Від минулор.	
							абс.	відн.	абс.	відн.
ФОП штатних працівників, всього, т. грн., в т. ч.	454,9	100	646,4	100	582,9	100	128	-	-	-
– фонд основної зарплати	402,9	88,4	569,6	88,1	502,9	86,2	100	-2,2	-	-1,3
-фонд додаткової зарплати	52,6	11,6	76,8	11,9	80,6	13,8	28	2,2	66,7	1,9
надбавки та доплати	30,1	6,6	29,4	4,5	37,0	6,4	6,9	-0,3	3,8	1,8
оплата за <u>невідпрацьований час</u>	22,5	5,0	47,4	7,4	43,6	7,4	21,1	2,5	7,6	0,1
									-3,8	

Висновки. Проведене дослідження показало, що проблеми формування системи мотивації праці на підприємствах України існують і потребують наукового осмислення.

Науковим надбанням роботи є виокремлення сутності понять стимулювання і мотивації. Показано, що основним принципом побудови системи мотивації праці на підприємствах повинна стати однонаправленість заходів стимулювання і мотивації праці.

Оскільки малі підприємства є більш чутливими до змін зовнішнього середовища, то динаміка змін фонду оплати праці малого підприємства в умовах економічної кризи на прикладі ТОВ «Алвісс» показала ефективність мотиваційних факторів порівняно з факторами стимулювання продуктивності праці на підприємстві.

При дослідженні поставлених у роботі завдань, авторами було з'ясовано, що запровадження сучасних систем мотивації праці потребує удосконалення механізму державного і колективно–договірного регулювання праці; визначення мотиваційних критеріїв оцінки ефективності виробництва; визначення впливу вибору системи оплати праці на систему мотивації праці.

Перелік посилань

1. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. – 2003. – №4. – С. 23–34
2. Дмитренко Г. Нові інструменти мотивації // Економіка України. – 2003. – № 1. – С. 38–41.

3. Міжнародна науково–практична конференція «Мотивація ефективної праці в ринковій економіці» // Україна: аспекти праці. – 2003. – С. 63-65
4. Пушкарев И.Ф. Кадровый менеджмент– М.:–Юнити, 2003.– 423 с.
5. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток.// Економіка та держава. № 4 - 2008. - С.65-66.
6. <http://www.izvestia.com.ua/>

Here we are looking for the problem of motivation of staff in the Ukraine. The problem prompting people to productive work using various methods to stimulate. Diagnosis factors motivating stuff, proposals to improve the motivational mechanisms for domestic enterprises.

Тульчинська С. О.

к.е.н., доц. кафедри економіки та підприємництва

Клінік О. О.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

В розрізі даної роботи висвітлені основні проблеми і шляхи їх вирішення в сфері забезпечення якості продукції на підприємствах України. Розглянуто якість продукції, як важливий фактор підвищення конкурентоспроможності товарів українських виробників на міжнародному ринку.

Ключові слова: якість продукції, конкурентоспроможність, міжнародна торгівля, забезпечення якості, стандартизація, сертифікація товару.

Вступ. В умовах розвитку міжнародних відносин, розвитку різних галузей економіки, рівень конкурентоспроможності підприємств напряму залежить від ступеня відповідності його продукції міжнародним стандартам якості. Адже якість продукції – це те, на що в першу чергу звертає увагу покупець. Це стверджує концепція вдосконалення товару, яка описана в роботі Ф. Котлера «Основи маркетингу»: «Споживачі будуть прихильні до товарів, що пропонують найвищу якість, кращі експлуатаційні властивості і характеристики, а отже, організація повинна зосередити свою енергію на постійному вдосконаленні товару» [1].

Економіко-організаційні та методологічні аспекти управління якістю продукції розкриті в наукових працях провідних вчених-економістів, таких, як І. Ансофф, З.Ш. Гейлер, Дж. Джуран, А. Фейгенбаум, Е. Демінг, Ф. Кросбі, Д. Харрінгтон та ін.

Постановка задачі. Метою дослідження є визначення основних проблем та шляхів їх вирішення в сфері забезпечення якості продукції на підприємствах України.