

оптимальний варіант раціонального використання природних і матеріальних ресурсів, максимального виробництва продукції на основі ресурсозбереження.

УДК 331.1: 658.2

Т.О. Галайда, ст. викладач,
М.О. Шумейко, студент,
Ж.В. Дубовик, студент,
В.В. Гришко, студент
Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ДО ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЕНЕРГОРЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Мотивація — це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Одним з найважливіших аспектів будь-якої мотиваційної теорії при її практичному застосуванні стає, як правило, питання правильного вибору й встановлення таких мотиваційних орієнтирів з позицій мотивації енергозбереження, реалізація яких максимально сприяла б досягненню персоналом підприємства запланованих цілей з одночасним визначенням умов і засобів їх досягнення, тобто створення й реалізації відповідного комплексу мотиваційних впливів.

Для одержання узагальненої оцінки досягнень підприємства з метою максимального узгодження досягнутих результатів підприємницької діяльності з мотивами дій персоналу й мотивуючими впливами системи керування, слід визначитися з основними критеріями подібного оцінювання [2].

Оцінкою більш високого рівня вірогідності й значимості доцільно вважати комплексну оцінку в координатах результат - витрати, яка оцінює як результати роботи підприємства, що задовольняють інтереси його власників, так і витрати, спрямовані на задоволення інтересів найманих робітників. В умовах ринкової економіки усе гостріше виникає необхідність погоджувати заробітну плату з кінцевими результатами діяльності підприємства, а саме з розміром чистого прибутку, що надходить у розпорядження власника як результат його підприємницької діяльності. Чим гармонійніше будуть сполучатися підприємницькі інтереси з інтересами працівників підприємства, тем ефективніше буде працювати мотиваційний механізм [2].

Слід також зауважити, що преміальні системи повинні бути обов'язково економічно ефективні, а саме поліпшувати економічні показники діяльності підприємства шляхом цілеспрямованого стимулювання позитивних змін при відповідному психологічному сприйнятті працівниками всіх положень преміальної системи. А самі премії тісніше ув'язати з кінцевими результатами роботи окремого працівника, керівника або підрозділу, у тому числі за

економію енергоресурсів на окремих стадіях технологічного процесу видобутку і переробки залізорудної сировини. Це дозволить виконати умови колективних договорів адміністрацій підприємств з профспілкою, яка представляє інтереси найманих працівників щодо встановлення частки основної зарплати у фонді оплати праці на рівні не менше 75 % /Крім того, методики економічного обґрунтування преміальних систем можуть у своїй основі мати різні підходи, що дають абсолютну або відносну оцінку. Так, преміювання за збільшення обсягу продукції, що випускається, веде, з одного боку, до зростання витрат на заробітну плату (розраховуючи на одиницю продукції), з іншого боку – збільшення обсягу продукції, що випускається, веде до скорочення умовно-постійних накладних витрат на одиницю продукції, що випускається. Преміальна система буде економічно ефективною, якщо економія по накладних витратах перевищить суму, необхідну для преміювання, що приведе до зниження собівартості продукції [3].

Підставою для матеріального стимулювання трудових колективів і окремих працівників підприємств, організацій та установ є розрахунок вартості зекономлених придбаних паливно-енергетичних ресурсів (ПЕР). Розрахунок проводиться за даними бухгалтерської звітності з використанням як допоміжної інформації даних оперативного обліку в підрозділах підприємства. Для підприємств обов'язковою умовою застосування зазначеного положення є наявність затверджених у встановленому порядку питомих норм витрат ПЕР [2].

Для забезпечення розробки високоефективної мотивації трудової діяльності персоналу на підприємстві важливе значення мають дві моделі:

- 1) модель узгодження взаємних інтересів працівників і підприємства;
- 2) модель організаційно-економічного механізму мотивації й стимулювання праці.

Модель організаційно-економічного механізму мотивації трудової діяльності може слугувати методичним інструментом пошуку оптимального варіанта стимулювання трудової діяльності, яка задовольняє інтереси підприємства й працівників, що в підсумку приводить до економічного ефекту у вигляді підвищення прибутковості, росту продуктивності праці, росту ринкової вартості підприємства, задоволення всіх зацікавлених у розвитку підприємства сторін (власники, акціонери, трудовий колектив, інвестори, кредитори, держава) (рис. 1).

Формування процесу оцінки мотивування трудової діяльності доцільно здійснювати залежно від конкретних цілей підприємства й техніко-економічних умов їх досягнення. З цією метою проводиться аналіз і прогноз показників діяльності підприємства й впливу зовнішнього середовища. При визначенні мети діяльності підприємства необхідно враховувати матеріальні, соціальні й духовні потреби персоналу, його можливості, а також закономірності розвитку сучасного виробництва.

У процесі управління організацією матеріального стимулювання важливе місце займає забезпечення внутрішнього контролю над розмірами, рівнем,

специфікою формування заробітної плати й інших видів матеріального стимулювання[3].

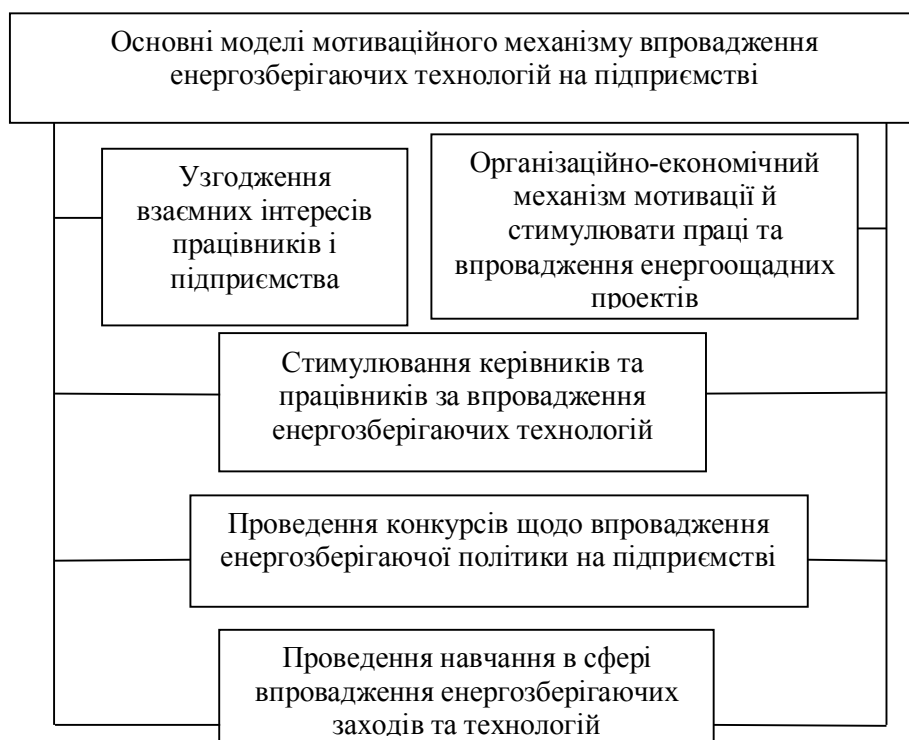


Рис. 1 – Моделі забезпечення розробки ефективної мотивації персоналу підприємства щодо енергозбереження

Отже, дієвість системи матеріального стимулювання трудової діяльності на підприємствах у відповідності до ринкових вимог багато у чому досягається за рахунок визначальної ролі галузі, що провокує численні ризики як для найманих працівників, так і для роботодавців. Важливою умовою пом'якшення їх негативних проявів є наявність у системі стимулювання механізмів, які забезпечують гармонійне поєднання протилежних інтересів найманих працівників, власників і суспільства. В якості таких механізмів виділено: встановлення зв'язку між результатами праці (якісними та кількісними) з урахуванням економії енергоресурсів на певній стадії виробничого процесу та трудовою винагородою; закріплення трудових ресурсів на підприємстві; створення інституціональних умов реалізації прав власності на робочу силу; додержання базових гарантій оплати праці.

Література:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: [підручник] / Колот А. М. - К.: КНЕУ, 2002. - 337 с.
2. Темченко Г.В. Методичне забезпечення мотивації енергозбереження на гірничозбагачувальних підприємствах / Г.В. Темченко // Економічний часопис-XXI. – 2012. – №9/10. – С. 73-75
3. Турило А.М. Організація матеріального стимулювання персоналу на промислових підприємствах: монографія / А.М. Турило, М.В. Адаменко. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2006. – 136 с.