

мероприятий на машиностроительных предприятиях с целью стабилизации их работы и обеспечения устойчивого развития, что подтверждено практическим использованием предложений автора на ХМЗ «ФЕД» в течение 2007..2012 годов.

ГУЦАН А.Н., викладач, НТУ «ХПИ», м. Харків

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ ЗАХОДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна мотиваційна взаємодія працівника й підприємства сучасного машинобудівного підприємства обумовлює пошук нових шляхів і напрямків удосконалення ефективності мотиваційних заходів підприємства. Використання ефективних мотиваційних впливів на працівника дозволяє підприємству підтримувати заданий рівень зацікавленості працівника, забезпечуючи, тим самим, бажаний рівень економічної ефективності своєї діяльності.

Виходячи з того, що рівень зацікавленості працівника й наступна ефективність його дій розглядається нами в аспекті впливу факторів мотивації запропонованих підприємством на індивідуума - автором пропонується ступенева логіко-структурна схема оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника.

Логіко-структурна схема оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника представлена на рис. 1. Представлений механізм оцінки ефективності мотиваційних заходів доцільно представити у вигляді 4 послідовних етапів.

1 етап. На даному етапі здійснюється виявлення факторів мотивації персоналу. Із цією метою здійснюється вивчення можливих і наявних мотиваційних факторів підприємства.

На основі вивчення всього переліку формуються агреговані блок-модулі факторів мотивації (на підставі споріднених сутнісних характеристик факторів). Далі, на основі використання експертно-аналітичного методу формується ієрархічний блочно-модульний банк мотиваційних факторів, та здійснюється виділення ключових мотиваційних факторів.

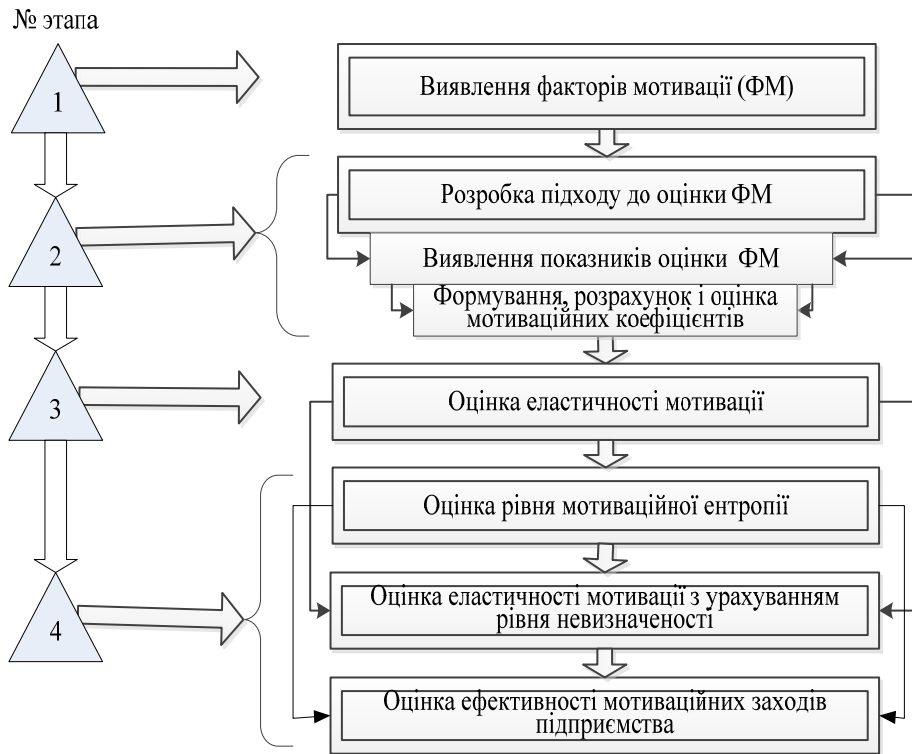


Рис. 1. Логіко-структурна схема оцінки ефективності мотиваційної діяльності сучасного підприємства

2 етап. На другому етапі здійснюється виявлення й формування показників оцінки факторів мотивації, формування й розрахунки коефіцієнтів мотивації індивідуального й колективного напрямку оцінки й практична реалізація комплексного якісно-кількісного підходу до оцінки факторів мотивації.

3 етап. У рамках виділеного 3 етапу реалізації механізму оцінки ефективності мотиваційних заходів здійснюється розрахунки показника еластичності мотивації працівника на підставі отриманих на 2 етапі мотиваційних коефіцієнтів.

4 етап. На даному етапі здійснюється облік рівня невизначеності мотиваційної поведінки працівника та коректування коефіцієнта еластичності мотивації на виявлений рівень мотиваційної ентропії. Так само на даному етапі здійснюється оцінка ефективності мотиваційних заходів підприємства на основі рівня ентропії й еластичності мотивації працівника.

На погляд автора, використання запропонованої системи оцінки ефективності мотиваційної політики дозволить проаналізувати існуючий рівень віддачі від робітника та ефективності мотиваційної політики, спрогнозувати та підвищити

рівень чутливості робітника до мотиваційних заходів менеджменту підприємства.

СВІТЛИЧНА А.Г., магістрант, м. Харків, НТУ «ХПІ»

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Важливою складовою потенціалу підприємства є виробничий потенціал, ефективне використання якого дозволяє підприємству значно вплинути на його конкурентоспроможність.

Виробничий потенціал підприємства являє собою систему взаємопов'язаних елементів, які виконують різні функції у процесі забезпечення випуску продукції та досягнення інших цілей розвитку підприємства.

Для визначення виробничого потенціалу в різних концепціях використовують різні підходи. Щодо визначення розміру виробничого потенціалу сформовано три основних підходи до нього: ресурсний (або обліково-звітний), структурний (функціональний) та цільовий (проблемно-орієнтований).

- Ресурсний підхід, зорієнтований на визначення виробничого потенціалу як сукупності виробничих ресурсів, визначає його величину як суму фізичних і вартісних оцінок окремих його складових.

- Структурний підхід, зорієнтований на визначення раціональної структури виробничого потенціалу підприємства, визначає його величину, виходячи з прогресивних норм і нормативних співвідношень, заданих найбільш досконалими технологіями, організацією виробництва загалом і окремих підсистем підприємства, що використовуються в галузі.

- Цільовий (проблемно-орієнтований) підхід, спрямований на визначення відповідності наявного потенціалу досягненню поставлених цілей, визначає його величину як рівень відповідності окремих складових потенціалу необхідному уявленню про склад, структуру та механізми функціонування потенціалу для виготовлення конкурентоспроможності продукції, який знаходить відображення в нормативних «деревах цілей» з широким спектром локальних і системних оцінок окремих елементів та взаємозв'язків.