НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСТИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

ГАПОНЕНКО ОЛЬГА ЄВГЕНІЇВНА

УДК 005.32:331.101.3

МАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ ПІДПРИЄМСТВА

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2011

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Грігорян Грігор Маргарович,
Харківський національний
економічний університет,
професор кафедри політичної економії

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Семикіна Марина Валентинівна,
Кіровоградський національний
технічний університет,
завідувач кафедри економіки та організації
виробництва

кандидат економічних наук, професор
Погорєлов Микола Іванович
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
професор кафедри організації виробництва та
управління персоналом

Захист відбудеться «15» червня 2011 р. о 15.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.050.02 у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» за адресою: 61002, м. Харків, вул. Фрунзе, 21, корпус У1, ауд. 1001.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» за адресою: 61002, м. Харків, вул. Фрунзе, 21.

Автореферат розісланий «14» травня 2011 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради Я.А. Максименко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасна економічна ситуація, що склалася в країні, потребує від підприємств формування нових підходів до управління, застосування яких повинно забезпечити не тільки їх виживання, але й підвищення конкурентноспроможності. Одним з напрямків вирішення цього завдання є матеріальна мотивація персоналу, оскільки оплата праці складає більшу частину сукупного доходу персоналу промислового підприємства та посідає одне з найважливіших місць у формуванні мотивів до високопродуктивної праці.

Проте, економічна діяльність вітчизняних машинобудівних підприємств свідчить про недостатньо ефективну мотивацію персоналу, що супроводжується відсутністю відповідності засобів мотивування працівників завданню максимізації результатів їх праці, а також скороченням реальної заробітної плати. За цих обставин, політику підприємства в області матеріальної мотивації персоналу необхідно спрямовувати на забезпечення раціонального використання виробничих ресурсів через систему більш досконалих методів, результатом застосування яких є підвищення рівня розвитку економічних процесів підприємства.

Дослідження мотивації персоналу як складової управління підприємством висвітлено в роботах вчених: Д.П. Богині, М.О. Волгіна, М.Д. Ведернікова, В.М. Гриньової, О.Л. Єськова, Є.П. Іл'їна, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, М.І. Погорєлова, В.Д. Ракоті, М.В. Семикіної, В.Л. Хайкіна, Л.С. Шевченко, Р.О. Яковлєва, В.Л. Ясінського і багатьох інших. Фундаментальні основи вивчення різних аспектів економічних процесів у діяльності підприємств розглянуті в роботах А.Ф. Бабицького, О.А. Біякова, М.С. Дороніної, Ю.П. Маркіна, Г.В. Савицької та ін.

Аналіз наукових публікацій і практика господарювання свідчать про необхідність подальшого наукового обґрунтування, належного методичного забезпечення ефективної матеріальної мотивації. Актуальність зазначених питань обумовила вибір теми дисертації, визначила її мету і задачі.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі політичної економії Харківського національного економічного університету у рамках науково-дослідної госпрозрахункової теми «Проблема єдності економічної і соціальної ефективності на підприємстві» (ДР № 0105U001040), де здобувачем було запропоновано методичний підхід до визначення матеріальних виплат персоналу в частині оплати праці.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є поглиблення теоретико-методичних засад і розробка науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення ефективної матеріальної мотивації персоналу, як способу підвищення показників економічних процесів машинобудівного підприємства.

Для досягнення поставленої мети сформульовано й вирішено комплекс завдань:

– розкрити зміст категорії «економічні процеси підприємства» як об'єкту впливу матеріальної мотивації персоналу;

– сформувати систему показників, що характеризують ефективність матеріальної мотивації персоналу та використання виробничих ресурсів;

– провести оцінку впливу матеріальної мотивації персоналу на сукупність взаємопов'язаних явищ господарського характеру підприємств машинобудування;

– запропонувати науково-методичний підхід до прийняття управлінських рішень при реалізації мотиваційної політики на підприємстві з урахуванням впливу зовнішнього середовища;

– розробити методичний підхід до нарахування матеріальних виплат персоналу в частині оплати праці;

– здійснити прогнозування розвитку економічних процесів для підприємств з різним рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу.

Об'єкт дослідження – процеси формування ефективної матеріальної мотивації персоналу на підприємствах машинобудування у сучасних умовах господарювання.

Предметом дослідження є організаційно-економічні засади, підходи до оцінювання та способів реалізації матеріальної мотивації персоналу з позиції її ролі у системі функціонування економічних процесів машинобудівного підприємства.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у роботі завдань було використано методи теоретичних та емпіричних досліджень: *аналізу-синтезу, семантичного аналізу та логічного узагальнення* − для визначення змісту категорії «економічні процеси підприємства»; *метод експертних оцінок* − при формуванні системи показників; *економіко-математичні методи: кластерний аналіз*, *дисперсійний аналіз* − для оцінки рівня впливу матеріальної мотивації на означену сукупність явищ господарського характеру; *кореляційно-регресійний аналіз* − для побудови моделі взаємозв'язку між показниками ефективності матеріальної мотивації персоналу та економічних процесів; *нелінійне програмування* – для визначення резерву підвищення показників економічних процесів з урахуванням впливу зовнішнього середовища; *метод групування* − для групування значень факторіальної дисперсії за рівнем впливу на економічні процеси підприємства*; метод статистичного контролю якості* – для формування шкали якісного оцінювання показників досліджуваних процесів; *динамічне програмування* – для визначення ймовірного стану розвитку економічних процесів; *аналітичного вирівнювання тренда* – для прогнозної оцінки рівня розвитку економічних процесів підприємства.

Інформаційну базу дослідження склали Закони України, нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали, інтернет-ресурси, первинні матеріали, зібрані та опрацьовані особисто здобувачем під час проведення емпіричних досліджень економічної діяльності машинобудівних підприємств України.

Наукова новизна отриманих результатів:

удосконалено:

систему показників, що характеризують матеріальну мотивацію персоналу та економічні процеси підприємств, яка, на відміну від існуючих фрагментарних

показників, дозволяє враховувати прояви ефективності оплати праці: доходність/прибутковість фонду оплати праці, вартість оплати праці та її рівень (у загальних витратах виробництва) поряд із встановленими напрямками використання виробничих ресурсів для кількісного та якісного оцінювання стану цих явищ на мікрорівні;

методичний підхід до розрахунку матеріальних виплат персоналу, який, на відміну від існуючих, передбачає визначення величини додаткової зарплати на основі запропонованого показника трудового внеску, що враховує витрати праці без застосування інваріантних шкал і розміру заохочувальних та компенсаційних виплат за рахунок відповідного коефіцієнта, значення якого залежить від величини визначених оціночних факторів, що дозволяє створити умови об'єктивного формування частини оплати праці;

дістало подальший розвиток:

визначення змісту категорії «економічні процеси підприємства» як сукупності взаємопов'язаних явищ господарського характеру для досягнення певного результату шляхом трансформації «входів» за допомогою використання ресурсів у «виходи», що є теоретичним підґрунтям дослідження у напрямку визначення впливу матеріальної мотивації персоналу на даний об'єкт;

оцінка рівня впливу матеріальної мотивації персоналу на означену сукупність взаємопов'язаних явищ господарського характеру на основі кількісного та якісного її вимірювання за шкалою інтервалів факторіальної дисперсії, що забезпечує необхідну інформаційну базу для формування управлінських рішень;

методичний підхід до формування управлінських рішень у сфері матеріальної мотивації, що включає послідовність взаємопов'язаних етапів та передбачає застосування відповідного способу прийняття рішень для обрання оптимального варіанту напрямків підвищення показників забезпечення результатів економічної діяльності з урахуванням впливу зовнішнього середовища;

визначення ймовірності зміни якісного стану розвитку економічних процесів підприємства, що відрізняється врахуванням впливу ефективності матеріальної мотивації персоналу для прогнозування тенденцій їх розвитку.

Практичне значення отриманих результатів полягає у створенні методичного підґрунтя ефективної матеріальної мотивації персоналу на машинобудівному підприємстві.

Основні положення дисертації, що мають прикладний характер, знайшли застосування на вітчизняних промислових підприємствах. Результати оцінки рівня впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства були практично реалізовані в роботі ВАТ «Турбоатом» (довідка про впровадження №1-40/22-184 від 27 липня 2010 р.). Методичний підхід до формування впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства прийнято до впровадження на КП «Харківське конструкторське бюро з двигунобудування» (довідка про впровадження №597-15/63 від 26 липня 2010 р.). Результати дисертаційного дослідження використано у навчальному процесі ХНЕУ на кафедрі управління персоналом під час викладання курсів «Мотивування персоналу», «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (довідка про впровадження №10/86-09-153 від 10.08.10).

Особистий внесок здобувача. Положення і результати, що виносяться на захист дисертаційної роботи, отримані здобувачем особисто. Серед них: обґрунтування гіпотез досліджень, розробка теоретичних положень і методичного забезпечення, обробка та узагальнення результатів, участь у їх впровадженні. Внесок здобувача у спільні наукові роботи наведено у списку опублікованих праць за темою дисертаційної роботи.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження доповідалися на: Міжнародній науково-практичній конференції «Дні науки 2005» (м. Дніпропетровськ, 2005 р.); IV міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток наукових досліджень 2008» (м. Полтава, 2008 р.); V міжнародній науково-практичній конференції «Новини от научния напредък – 2009» (Болгарія, м. Софія, 2009 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Перспективи соціальних та пенсійних реформ в Україні» (м. Харків, 2010 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічні проблеми розвитку промислового підприємства» (м. Харків, 2010 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Економічний розвиток України у сучасному просторі і часі» (м. Харків, 2010 р.).

Публікації. Основні результати та висновки дисертаційного дослідження опубліковані в 10 наукових працях, серед яких 5 статей у фахових наукових виданнях ВАК України.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних літературних джерел. Повний обсяг роботи складає 370 сторінок друкованого тексту. Дисертація містить 39 таблиць за текстом, 8 таблиць на 11 окремих сторінках, 45 рисунків за текстом, 3 рисунки на 3 окремих сторінках, 13 додатків на 162 сторінках, список використаних джерел включає 190 найменувань на 20 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету і задачі дослідження, його об’єкт і предмет, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі «Матеріальна мотивація персоналу: аналіз сутнісного аспекту та теоретичні основи формування її впливу на економічні процеси підприємства» розкрито особливості матеріальної мотивації персоналу на машинобудівному підприємстві; обґрунтовано зміст категорії «економічні процеси підприємства» та надано їх види за напрямками з огляду використання виробничих ресурсів; досліджено організаційно-економічні засади формування ефективної матеріальної мотивації персоналу.

Систематизація існуючих підходів до визначення сутності матеріальної мотивації персоналу дозволила розглядати її як джерело знов створеної вартості підприємства та доходу персоналу на основі встановлення форм та розмірів оплати праці, використання участі в прибутках, виплати дивідендів. У роботі обґрунтовано взаємозв’язок категорій, що визначають вплив мотивації персоналу на відповідний об’єкт. Вихідною точкою є цілі, а також постановка

завдань, для досягнення яких можуть використовуватись методи матеріальної мотивації персоналу. При цьому головна дія методу визначається дотриманням принципів матеріальної мотивації персоналу. Метод мотивації, який обрано та використано, сприяє здійсненню прямого або непрямого впливу управлінської діяльності на кінцеві результати роботи підприємства.

На основі розвитку теоретичних положень у напрямку дослідження економічних процесів підприємства, запропоновано розглядати їх як сукупність взаємопов'язаних явищ господарського характеру для досягнення певного результату шляхом трансформації «входів» за допомогою використання ресурсів у «виходи». Виходячи з даного визначення, «вхід» уявляється в якості мотиваційного імпульсу, економічні процеси як напрями за допомогою яких здійснюється трансформація «входів» у «виходи», а кінцевий результат діяльності підприємства є «виходом». Тобто такий підхід зорієнтовано на розгляді економічних процесів у якості шляхів забезпечення кінцевих результатів економічної діяльності підприємств на основі використання виробничих ресурсів (капітальних, матеріальних, трудових, фінансових, інформаційних, інноваційних, управлінських).

Обґрунтування сутнісного аспекту висловлювання «вплив матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства» подано на рис. 1.

Рис. 1 Обґрунтування сутнісного аспекту «впливу матеріальної мотивації на економічні процеси підприємства»

У відповідності із завданням підвищення показників, що забезпечують результати роботи підприємств та розмір оплати праці персоналу, висунуто організаційно-економічні засади формування ефективної матеріальної мотивації персоналу, які передбачають проходження трьох етапів:

1. аналіз стану ефективності матеріальної мотивації персоналу;

2. вироблення рішення щодо посилення впливу матеріальної мотивації на економічні процеси підприємства;

3. прийняття та запровадження рішення.

Визначені етапи є теоретичними передумовами розробки методичного забезпечення реалізації мотиваційної політики підприємства.

У другому розділі «Оцінка ефективності матеріальної мотивації персоналу та її впливу на сукупність явищ господарського характеру підприємств машинобудування» сформовано систему показників для оцінки ефективності матеріальної мотивації персоналу та використання виробничих ресурсів; визначено та оцінено рівень впливу матеріальної мотивації персоналу на сукупність явищ господарського характеру підприємств машинобудування.

Формування системи показників для оцінки ефективності матеріальної мотивації персоналу та стану розвитку економічних процесів підприємства за напрямками використання виробничих ресурсів здійснено на основі реалізації етапів відбору відносних показників (рис. 2). Відбір показників здійснювався за наявності їх відповідності визначеним критеріям та з урахуванням результатів експертної оцінки.

Рис. 2 Етапи відбору аналізованих показників

Оцінку ефективності матеріальної мотивації персоналу здійснено на основі сформованої системи показників у контексті обґрунтування відповідних критеріїв та умов (табл. 1).

Таблиця 1

Показники, критерії оцінки та умови ефективності матеріальної мотивації персоналу

Показники	Критерії оцінки	Умови
Доходність/ прибутковість фонду оплати праці та інших матеріальних виплат персоналу	Відповідність засобів мотивації персоналу завданню максимізації доходу/прибутку підприємства	Чистий дохід/прибуток підприємства повинен бути більший, ніж величина фонду оплати праці та інших матеріальних виплат персоналу
Індекс вартості оплати праці	Відповідність темпів приросту оплати праці темпам приросту продуктивності праці	Темп приросту продуктивності праці повинен бути більший, ніж темп приросту фонду оплати праці
Питома вага витрат на оплату праці у загальній величині витрат підприємства	Зменшення питомої ваги витрат на оплату праці у загальних витратах виробництва	Витрати на оплату праці повинні зменшуватися за рахунок відносної економії фонду оплати праці в умовах зростання продуктивності праці та фонду оплати праці на 1 працівника

За допомогою кластерного аналізу (метод *к*-середніх) було оцінено стан ефективності матеріальної мотивації персоналу за стандартизованими даними 13 підприємств машинобудівної галузі у 2005 – 2008 рр. В результаті отримана наступна інформація (табл. 2).

Таблиця 2

Інтерпретація та профілювання кластерів за рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу

Кластер, що характеризує рівень ефективності матеріальної мотивації персоналу	Профіль кластеру та інтервали шкали *к*-середніх			Кількість спостережень, що припадає на кластер
	Доходність/ прибутковість фонду оплати праці та інших матеріальних виплат	Вартість оплати праці	Рівень оплати праці (у загальних витратах виробництва)	
	[-0,76; 0,46] – низька (0,46; 1,68] – середня (1,68; 2,9] – висока	[-0,76; 0,46] – висока (0,46; 1,68] – середня (1,68; 2,9] – низька	[-0,76; 0,46] – низький (0,46; 1,68] – середній (1,68; 2,9] – високий	
Кластер 1 (високий рівень)	Висока/висока	Висока	Середній	6
Кластер 2 (низький рівень)	Низька/низька	Середня	Середній	18
Кластер 3 (середній рівень)	Низька/низька	Висока	Низький	28

Виходячи з проведеного аналізу, меншість спостережень (приблизно 12%) припадає на перший кластер (групу) з високим рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу. Підприємства 3 та 2 кластеру мають низьку доходність/прибутковість оплати праці, але стандартизовані значення *к*-середніх

за цим показником різняться: середньому рівню ефективності матеріальної мотивації відповідає значення 0,127, а низькому – -0,76. Індекс вартості оплати праці, який має високий рівень на підприємствах 1 та 3 групи, майже вдвічі менше за значенням у підприємств з середнім рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу.

Оцінка чисельних величин показників, що характеризують використання виробничих ресурсів підприємства здійснювалася аналогічним чином, що дозволило вирішити ряд основних завдань в ході подальшого дослідження: по-перше, забезпечити передумови визначення рівня впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства за рахунок скорочення розмірності даних шляхом класифікації значень показників за якісними ознаками трьох рівнів: високий, середній, низький; по-друге, встановити пріоритети у підвищенні показників забезпечення кінцевих результатів діяльності для кожної групи підприємств за рівнем ефективності матеріальної мотивації; по-третє, визначити ймовірний стан (високий, середній, низький) розвитку економічних процесів для кожної групи підприємств.

Для визначення рівня впливу матеріальної мотивації персоналу на сукупність взаємопов'язаних явищ господарського характеру (економічні процеси) на досліджуваних підприємствах, використано дисперсійний аналіз. Рівень впливу матеріальної мотивації персоналу оцінено на основі отриманого значення факторіальної дисперсії (σ^2). У подальшому досліджені використано двохфакторний дисперсійний аналіз, який дозволяє визначити рівень сумісного впливу матеріальної мотивації персоналу з кожним з досліджуваних економічних процесів по черзі. При цьому розрахований загальний рівень впливу має якісну оцінку, яка отримана шляхом групування значень факторіальної дисперсії за встановленою шкалою інтервалів (рис. 4). Результати розрахунків показують: приблизно на 71% показників, що характеризують економічні процеси підприємства, рівень впливу матеріальної мотивації персоналу низький або дуже низький, на 19% – нижче середнього та середній, на 10% – високий або дуже високий.

У третьому розділі «Напрями методичного забезпечення ефективної матеріальної мотивації персоналу» визначено резерви зростання показників, що характеризують економічні процеси з урахуванням стану зовнішнього середовища; запропоновано методичний підхід до прийняття управлінських рішень в області матеріальної мотивації; представлено методичний підхід до розрахунку величини матеріальних виплат у частині оплати праці; визначено ймовірність зміни стану розвитку економічних процесів підприємства у 2011 році.

Функціонування підприємства, як суб'єкта господарювання в умовах ринкового середовища, припускає необхідність врахування стану зовнішнього середовища для визначення резерву підвищення показників забезпечення результатів роботи підприємств. Для цього було реалізовано ряд етапів:

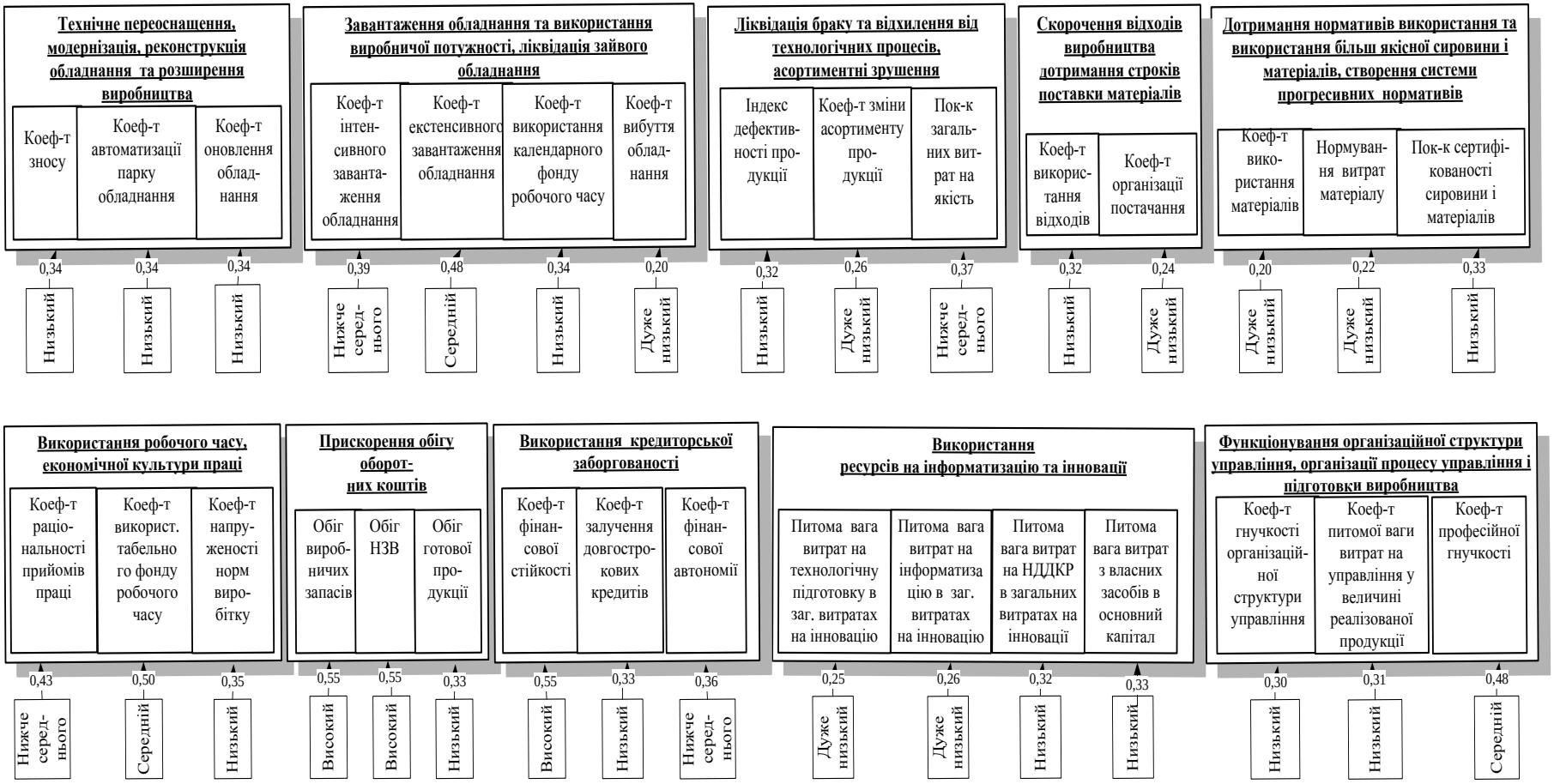

Рис. 3 Рівень впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства за шкалою інтервалів факторіальної дисперсії

1) градація шкали оцінювання рівня показників за картами У. Шухарта з визначенням границь (оптимальних, попереджувальних, контрольних), що відповідають різному стану зовнішнього середовища (активному, нейтральному та пасивному). У якості показників обрано ті, на які рівень впливу мотивації персоналу – нижче середнього, середній та високий;

2) визначення оптимальних значень відповідних показників в умовах різного стану зовнішнього середовища методом нелінійного програмування. При цьому цільова функція $y(x)$ передбачає спрямування на максимум, а в якості обмежень для кожного показника використовуються величини певних їх границь: оптимальної, попереджувальної та контрольної (критерії оптимізації). Результативним показником обрано обсяг реалізованої продукції на одного працівника, який характеризує кон'юнктуру ринку;

3) визначено резерви підвищення показників шляхом порівняння їх реальних та оптимальних модельованих значень.

Результати визначення резервів підвищення зазначених показників для підприємств-репрезентантів кожної групи за рівнем ефективності матеріальної мотивації наступні: для ВАТ «Завод ім. Фрунзе» (1 кластер) є резерви підвищення коефіцієнтів обігу виробничих запасів (x_6) та обігу НЗВ (x_7), коефіцієнтів фінансової стійкості (x_8) та фінансової автономії (x_9); підприємство ВАТ «Мелітопольський машинобудівний завод» (2 кластер) має резерви за такими показниками: коефіцієнт екстенсивного завантаження обладнання (x_2), використання табельного фонду робочого часу (x_5), коефіцієнти обігу виробничих запасів (x_6) та обігу НЗВ (x_7), фінансової автономії (x_9); ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло Шахтаря» (3 кластер) може збільшувати інтенсивне завантаження обладнання (x_1), обіг НЗВ (x_7) та використання табельного фонду робочого часу (x_5).

Запропоноване методичне забезпечення формування впливу матеріальної мотивації персоналу на показники досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства базується на обґрунтуванні кожного з етапів реалізації управлінських рішень.

Так, на першому етапі аналіз та комплексне обґрунтування причин виникнення проблемної ситуації у напрямку формування ефективної матеріальної мотивації персоналу свідчить про можливість та доцільність її вирішення шляхом використання відповідних методів.

На другому етапі розглянуто особливості вироблення рішення таким чином:

1) визначена сукупність обмежень – групи підприємств за рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу: високий, середній, низький.

2) згенеровано відповідні рішення шляхом виокремлення загальних (основних) та специфічних (окремих) методів матеріальної мотивації персоналу, що розглядаються як альтернативи впливу на кожний з наданих економічних процесів.

На третьому етапі прийняття та запровадження рішення щодо застосування відповідних методів матеріальної мотивації персоналу, перш за все, здій-

снено врахування критеріїв, а саме: рівень впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси за шкалою інтервалів факторіальної дисперсії повинен знаходитись у діапазоні нижче середнього – дуже високий ([0,351: 0,67]). Крім того, необхідно враховувати наявність резервів підвищення показників економічних процесів на підприємстві за існуючих умов зовнішнього середовища.

Прийняття рішення залежить від досягнення найбільшого взаємозв'язку між рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу як визначаючого обмеження та показниками, що характеризують досліджувані процеси. Вирішенню даного завдання сприяє побудова економіко-математичної моделі, а саме: для кожної групи підприємств персоналу відібрано ту модель у вигляді лінійної регресії, для якої значення коефіцієнта кореляції максимальне, а зв'язок статистично достовірний.

Отримана модель має такий вигляд:

1. для підприємств 1 групи – з високим рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу (ВАТ «Завод ім. Фрунзе»):

1.1 y_7=30+8,7*ПМВ*- 13,66*У* - 61,35*П* (*r*=0,88) (обіг оборотних коштів)

де y_7 – коефіцієнт обігу НЗВ;
ПМВ – прибутковість фонду оплати праці та інших матеріальних виплат;
У – індекс вартості оплати праці;
П – питома вага фонду оплати праці у загальних витратах виробництва;

1.2 y_8=0,47*ПМВ* - 0,53 *У* (*r*=0,95) (використання кредиторської заборгованості)

де y_8 – коефіцієнт фінансової стійкості.

2. для підприємств 2 групи – з низьким рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу (ВАТ «Мелітопольський машинобудівний завод»):

2.1 y_7=7,36*ПМВ* - 0,36*У* + 6,8*П* (*r*=0,97) (обіг оборотних коштів)

де y_7 – коефіцієнт обігу НЗВ;

2.2 y_5= 1,004 + 0,37*ПМВ* - 0,06*У* (*r*=0,90) (використання робочого часу)

де y_5 – коефіцієнт використання робочого часу.

3. для підприємств 3 групи – з середнім рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу (ВАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло Шахтаря»):

3.1 y_5= 0,8 - 0,07$_2$*У* + 1,49 *П* (*r*=0,95) (використання робочого часу)

де y_5 – коефіцієнт використання робочого часу.

Використання даних моделей дозволяє обрати оптимальний варіант рішення шляхом застосування найбільш доцільних специфічних методів матеріальної мотивації персоналу, які забезпечують вплив на наведені показники забезпечення кінцевих результатів діяльності підприємств. Так, на підприємствах 1 та 2 кластеру рекомендується встановлювати премії у розмірі 0,5% за кожний відсоток скорочення залишків оборотних коштів. На підприємствах 1 групи доцільно використовувати підвищення премії за скорочення кредиторської заборгованості (у відсотках до посадового окладу). Підприємства 2 та 3 групи потребують встановлення коефіцієнту зростання заробітної плати через повне використання робочого часу; коригування розмірів оплати праці в залежності від рівня виконання виробничих нормативних завдань з врахуванням їх напруженості. При цьому, на підприємствах кожної групи необхідно удосконалювати та використовувати загальні методи мотивації персоналу: встановлення науковообґрунтованих діапазонів граничних ставок тарифної сітки, виплата 13 зарплати, виплата дивідендів, участь у прибутках підприємства.

Матеріальна мотивація персоналу на промисловому підприємстві стає все більш складним процесом, який потребує поряд із застосуванням існуючих методів нових, що залежать від економічних можливостей та соціальної спрямованості діяльності підприємства. У зв’язку з цим у роботі запропоновано методичний підхід до нарахування матеріальних виплат персоналу в частині оплати праці, який ґрунтується на визначенні двох розроблених показників їх формування – показника трудового внеску та коефіцієнту заохочувальних та компенсаційних виплат (рис. 5). Використання наданого підходу у порівнянні з існуючими альтернативами забезпечить наступні основні переваги:

– дроблення шкали показника, що стимулюється (показника трудового внеску) на нескінченно малі інтервали для досягнення безперервної мотивації економії витрат праці, що дозволяє усунути встановлення незмінного розміру премії при перевиконанні норм виробітку і виробних завдань за умов попадання їх різних значень в один й той самий інтервал розрахованої шкали;

– визначення реального рівня матеріальної винагороди персоналу (встановлення розміру премії по лінії додаткової зарплати) за відпрацьований період з урахуванням фактично отриманих результатів (прибутку та економії матеріальних і сировинних ресурсів) при відповідних витратах праці без розподілу запланованої фіксованої суми коштів на поточне преміювання;

– здійснення автоматичного депреміювання персоналу без використання додаткових умов при розрахунках, що забезпечує простоту та доступність нарахування премій;

– диференціація встановлення заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу на основі врахування наявності найбільш значущих груп факторів для персоналу: 1) посадовий фактор (відповідальність і обов’язки, результативність виконуваної роботи, статус і престиж); 2) особистісний фактор (сімейний

дохід, наявність заборгованостей, кількість утриманців); 3) інші фактори (наявність житла, витрати на оренду житла, місце розташування житла тощо).

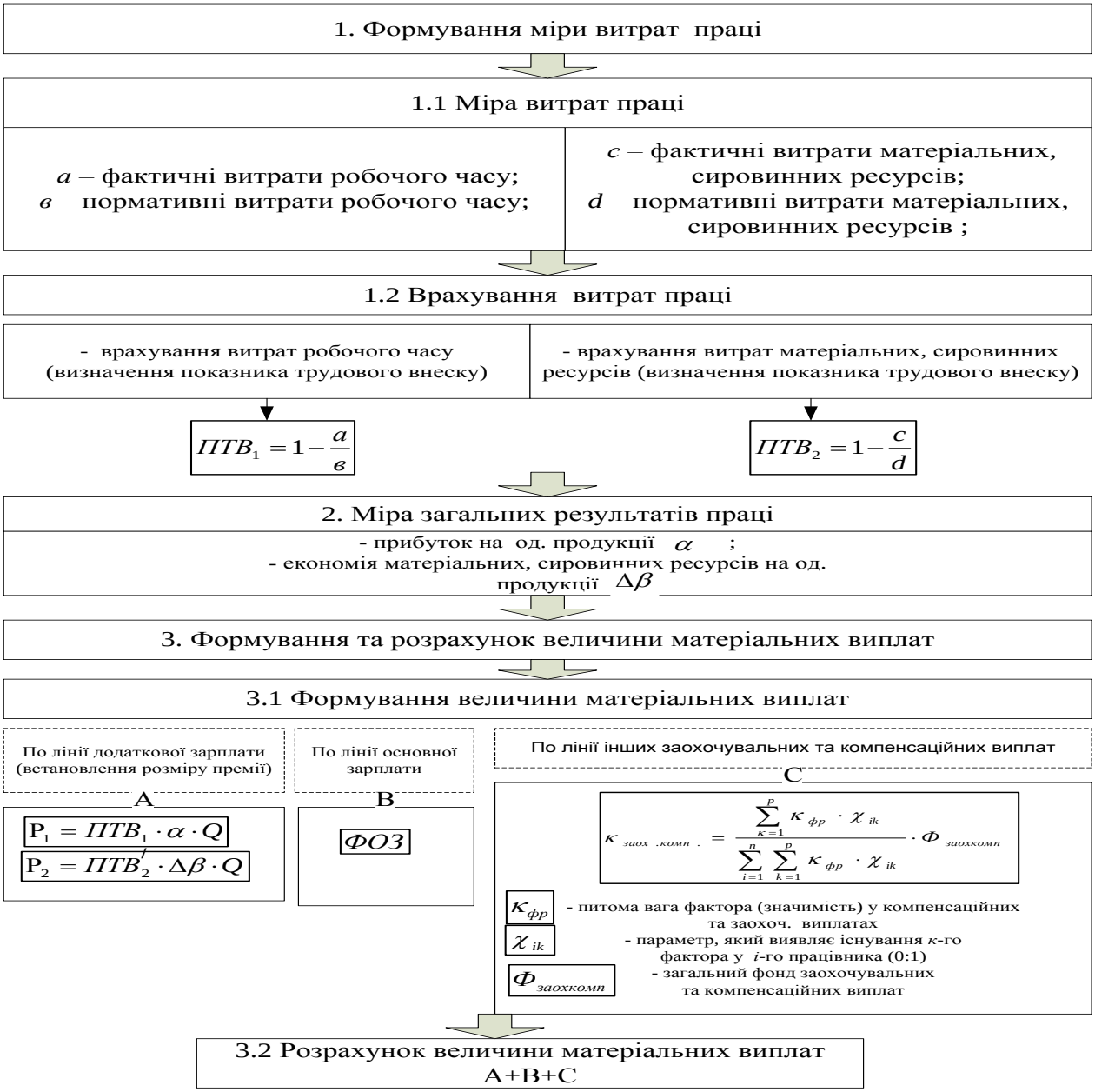

Рис. 5 Порядок розрахунку величини матеріальних виплат персоналу в частині оплати праці

Забезпечення впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства проілюстровано шляхом визначення ймовірної зміни рівня розвитку економічних процесів (за допомогою теорії ланцюгів Маркова) з урахуванням ефективності матеріальної мотивації персоналу на період 2011 р., що вирішує завдання прогнозування їх якісного стану. Схематичне зображення марківського ланцюгу станів розвитку економічних процесів машинобудівних підприємств у вигляді графів представлено на рис. 6.

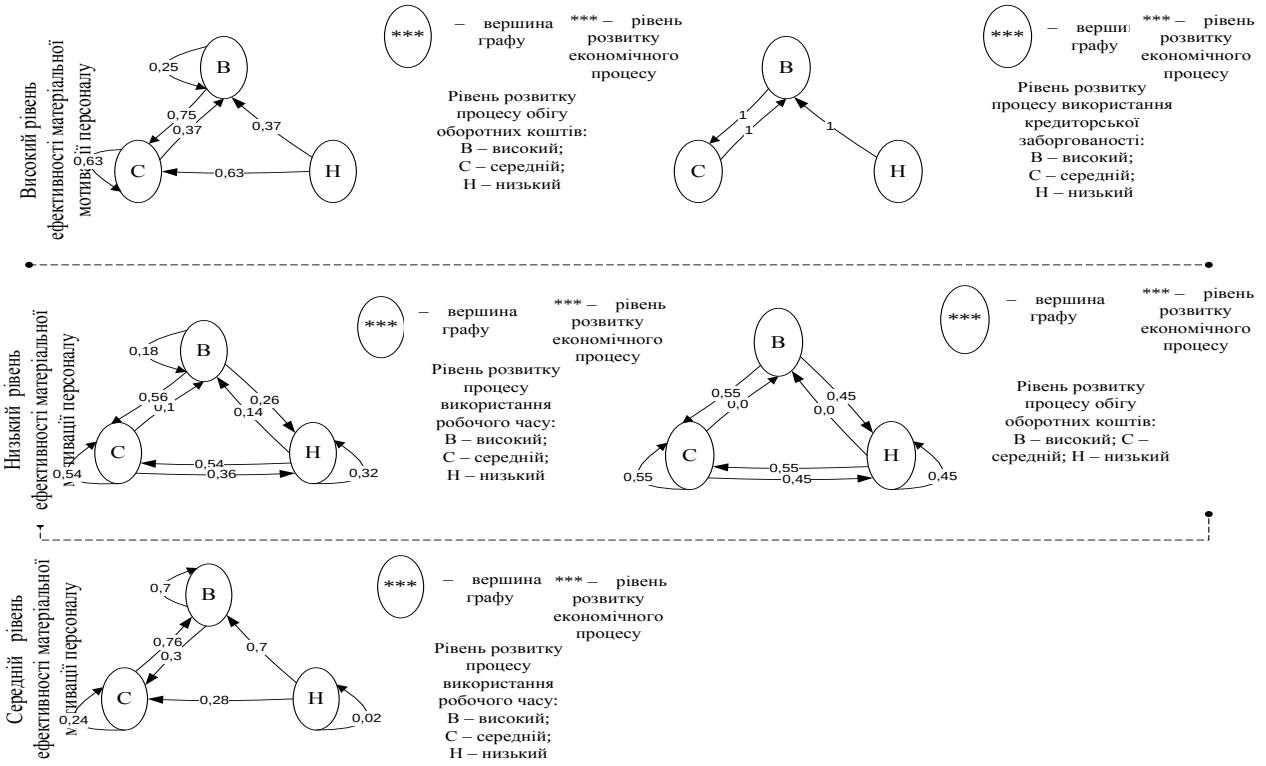

Рис. 6 Ланцюги Маркова, що відображають стани розвитку економічних процесів машинобудівних підприємств

Визначений вектор кінцевих ймовірностей досягнення якісного стану визначених економічних процесів представлено у табл. 4.

Таблиця 4

Ймовірність досягнення якісного стану розвитку економічних процесів (високого, середнього, низького) на підприємствах із різним рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу

Рівень ефективності матеріальної мотивації персоналу	Стан розвитку процесу обігу оборотних коштів			Стан розвитку процесу використання кредиторської заборгованості			Стан розвитку процесу використання робочого часу		
	2008	2011	Ймовірність зміни у 2011р.	2008	2011	Ймовірність зміни у 2011р.	2008	2011	Ймовірність зміни у 2011р.
Високий	В	В	0,32	В	В	0,34	-	-	-
		С	0,68		С	0,66		-	-
		Н	0		Н	0		-	-
Низький	Н	В	0	-	-	-	С	В	0,12
		С	0,55		-	-		С	0,54
		Н	0,45		-	-		Н	0,34
Середній	-	-	-	-	-	-	С	В	0,71
		-	-		-	-		С	0,28
		-	-		-	-		Н	0,01

Таким чином, визначення ймовірного рівня розвитку економічних процесів машинобудівних підприємств у 2011 р. дозволило зробити висновок, що підприємства із середнім рівнем ефективності персоналу з великою ймовірністю (0,71) зможуть досягнути високого рівня розвитку процесу використання робочого часу. Для підприємств з високим рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу притаманна більша ймовірність (0,66) досягнення середнього рівня розвитку використання кредиторської заборгованості та майже аналогічна (0,68) процесу обігу оборотних коштів. Для підприємств 2 групи отримані розрахунки свідчать про достатньо високу ймовірність досягнення середнього рівня розвитку процесу обігу оборотних коштів та рівня використання робочого часу (0,55 та 0,54 відповідно).

Крім того, оцінку майбутньої динаміки було проведено на основі визначення тенденцій змін кількісної характеристики представлених економічних процесів для підприємств-репрезентантів кожної групи. Прогнозні моделі на період 2009 р. – початок 2010 рр., в більшості випадків, описані за допомогою поліноміальної та лінійної апроксимації. Отримані моделі в основному підтверджують визначену ймовірність зміни рівня розвитку економічних процесів з урахуванням рівня ефективності матеріальної мотивації персоналу та надають можливість підприємствам запобігти негативним тенденціям їх розвитку.

Використання суб'єктами управління, запропонованих у дисертаційній роботі теоретичних і методичних підходів, надає змогу обґрунтовано та системно визначити та оцінити ефективність матеріальної мотивації персоналу та її роль у забезпеченні розвитку економічних процесів підприємства і, відповідно, скоординувати діяльність у необхідних напрямках, шляхом застосування методів матеріальної мотивації персоналу.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано розв'язання науково-прикладного завдання, спрямованого на забезпечення ефективної матеріальної мотивації персоналу та її впливу на економічні процеси підприємства. Результати виконаного дослідження дозволяють зробити висновки теоретичного і науково-прикладного спрямування, основними з яких є:

1. Провідна роль у мотивації трудової діяльності належить матеріальній мотивації персоналу як джерелу знов створеної вартості підприємства та доходу робітників на основі встановлення форм та розмірів оплати праці, використання участі в прибутках, виплати дивідендів. Для повноти розуміння мотиваційної складової управління необхідно визначення її цілей, завдань та методів, які мають ґрунтуватися на відповідних принципах для забезпечення впливу на об'єкт – економічні процеси підприємства.

З метою визначення об'єкта впливу матеріальної мотивації персоналу розкрито зміст категорії «економічні процеси підприємства» як сукупності взаємопов'язаних явищ господарського характеру для досягнення певного результату шляхом трансформації «входів» за допомогою ресурсів у «виходи». Встановлено, що економічні процеси можна розглядати у якості шляхів забезпе-

чення кінцевих результатів діяльності підприємств на основі використання всіх видів ресурсів.

2. Для оцінки ефективності матеріальної мотивації персоналу та рівня розвитку використання виробничих ресурсів сформовано систему показників, процедура відбору яких здійснювалася в два етапи: 1) організація дослідження (формування інформаційного простору дослідження, вибір методу відбору показників – експертна оцінка та критеріїв визначення показників); 2) обробка отриманої інформації щодо відбору показників (врахування результатів експертного опитування, обґрунтування відповідності обраних показників висунутим критеріям).

3. Проведена оцінка рівня впливу матеріальної мотивації персоналу на означену сукупність взаємопов'язаних явищ господарського характеру за шкалою інтервалів факторіальної дисперсії, дозволила з'ясувати, що на більшість показників, які їх характеризують, рівень впливу знаходиться в інтервалі дуже низький – низький. Отримані результати є необхідною інформаційною базою для прийняття управлінських рішень при реалізації мотиваційної політики на підприємстві.

4. Запропоновано методичний підхід до прийняття управлінських рішень в області матеріальної мотивації, що включає послідовність взаємопов'язаних етапів та передбачає застосування відповідного інструментарію прийняття рішень, який дозволяє обрати оптимальний варіант, який надається як рекомендація підвищення показників визначених економічних процесів та передбачає врахування впливу зовнішнього середовища.

5. Розроблено методичний підхід до визначення величини матеріальних виплат персоналу в частині оплати праці, зокрема, додаткова зарплата визначається на основі розробленого показника трудового внеску, що враховує витрати праці без застосування інваріантних шкал, а інші заохочувальні і компенсаційні виплати – коефіцієнту заохочувальних та компенсаційних виплат, що дозволяє удосконалити існуючі методи матеріальної мотивації персоналу.

6. Визначена ймовірність стану розвитку економічних процесів підприємств у 2011 р. в залежності від рівня ефективності матеріальної мотивації персоналу показала, що навіть підприємства з високим рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу з більшою ймовірністю досягнуть лише середнього рівня визначених економічних процесів. У той же час, підприємства із низьким рівнем ефективності матеріальної мотивації персоналу, з ймовірністю більше ніж 50% досягнуть середнього рівня зазначених економічних процесів, що свідчить про можливість використання внутрішнього потенціалу, навіть за умов відносно незмінного попиту на їх продукцію.

7. Результати дослідження, що мають прикладний характер, знайшли застосування на вітчизняних промислових підприємствах, зокрема в роботі ВАТ «Турбоатом» та КП «Харківське конструкторське бюро з двигунобудування», а також в начальному процесі Харківського національного економічного університету.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАННИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Гапоненко О.Е. Методы оценки труда / О.Е. Гапоненко // Вісник національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2003. – № 20. – С. 237-239.

2. Гапоненко О. Є. Соціально-економічні процеси як об'єкт впливу мотивації персоналу / О. Є. Гапоненко // Вісник національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2008. – № 19. – С. 152-158.

3. Гапоненко О. Є. Теоретичні аспекти обґрунтування впливу матеріальної мотивації персоналу на соціально-економічні процеси підприємства / О. Є. Гапоненко // Управління розвитком: Збірник наукових робіт: – Харків, ХНЕУ. – 2010. – №3(79). – С. 91-93.

4. Гапоненко О. Є. Формування системи показників для характеристики матеріальної мотивації персоналу та економічних процесів підприємства / О. Є. Гапоненко // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць: в 9 т. – Дніпропетровськ, ДНУ. – 2010. – Т.4, Вип. 263. – С. 911-916.

5. Грігорян Г. М. Аналіз тенденцій розвитку економічних процесів промислового підприємства / Г. М. Грігорян, О. Є. Гапоненко // Економіка промисловості. – Донецьк: Інститут економіки промисловості. – 2010. – №2(50). – С. 147-150. *Здобувачем розраховано ймовірності зміни якісного стану економічних процесів*

6. Гапоненко О. Є. Науково-методичні рекомендації по підвищенню якості та ефективності преміювання / О. Є. Гапоненко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [«Дні науки 2005»] (Дніпропетровськ, 15 – 27 квітня 2005 р.). – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – Том 6. Економіка підприємства та промисловості. – С. 73.

7. Гапоненко О. Є. Прогнозування соціально-економічних процесів на підприємстві / О. Є. Гапоненко // Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції [«Розвиток наукових досліджень 2008»], (Полтава, 24-26 листопада 2008 р.). – Полтава: Вид-во «ІнтерГрафіка», 2008. – Т.12. – С. 109-110.

8. Гапоненко О. Є. Особливості впливу матеріальної мотивації персоналу на соціально-економічні процеси підприємства / О. Є. Гапоненко // Збірник доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції [«Новини от научния напредък – 2009»], (Софія, 17 – 25 серпня 2009 р.). – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2009. – С. 24-26.

9. Гапоненко О. Є. Посилення впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства / О. Є. Гапоненко // Збірник статей Всеукраїнської науково-практичної конференції [«Економічний розвиток України у сучасному просторі і часі»], (Харків, 30 листопада – 1 грудня 2010р.) / Харківський національний економічний університет. – Х.: ФОП Павленко О. Г., 2010. – С. 36-42.

10. Гапоненко О. Є. Організаційно-економічні засади формування впливу матеріальної мотивації персоналу на економічні процеси підприємства

/ О. Є. Гапоненко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [«Проблеми соціально-економічного розвитку підприємства»], (Харків, 27 – 28 жовтня 2010 р.)/ Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» – Харків: НТУ «ХПІ», 2010. – С. 102-103.

АНОТАЦІЇ

Гапоненко О. Є. Матеріальна мотивація персоналу та її вплив на економічні процеси підприємства. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харків, 2011.

У дисертаційній роботі викладено основні результати дослідження теоретичних та методичних аспектів матеріальної мотивації персоналу та її впливу на економічні процеси підприємства. Розкрито економічний зміст ключових категорій «матеріальна мотивація персоналу» та «економічні процеси підприємства». Сформовано систему показників для оцінки ефективності матеріальної мотивації персоналу та показників використання ресурсів виробництва. Проведено комплексну оцінку рівня впливу матеріальної мотивації персоналу на сукупність взаємопов'язаних явищ господарського характеру. Для врахування умов зовнішнього середовища, визначено наявність резервів підвищення показників забезпечення результатів роботи підприємства. Запропоновано методичний підхід до прийняття управлінських рішень в області матеріальної мотивації, який передбачає поетапне аналітичне обґрунтування рішень щодо застосування методів матеріальної мотивації персоналу. Розроблено методичний підхід щодо нарахування матеріальних виплат персоналу. Визначено ймовірну зміну рівня розвитку економічних процесів підприємства в залежності від рівня ефективності матеріальної мотивації персоналу на майбутній період; здійснено кількісне прогнозування показників економічних процесів в залежності від фактору часу.

Ключові слова: матеріальна мотивація персоналу, ефективність матеріальної мотивації персоналу, економічні процеси підприємства, виробничі ресурси, сукупність взаємопов'язаних явищ господарського характеру, управлінські рішення, матеріальні виплати, оплата праці.

Гапоненко О. Е. Материальная мотивация персонала и ее влияние на экономические процессы на предприятии. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Харьков, 2011.

В диссертационной работе представлены теоретические и методические аспекты обоснования формирования эффективной материальной мотивации персонала в контексте ее влияния на экономические процессы предприятий машиностроения.

Важная роль в создании вновь созданной стоимости предприятия и дохода персонала принадлежит материальной мотивации. Для определения исследуемого объекта влияния материальной мотивации персонала, раскрыто содержание категории «экономические процессы предприятия» как совокупности взаимосвязанных явлений хозяйственного характера, которые обеспечивают конечные результаты работы машиностроительного предприятия на основе использования производственных ресурсов.

Разработаны организационно-экономические основы формирования эффективной материальной мотивации, которые предусматривают три этапа:

1) анализ состояния эффективности материальной мотивации персонала;

2) выработка решения для усиления влияния материальной мотивации персонала на экономические процессы;

3) принятие и внедрение решения.

Сформирована система показателей с учетом соответствия их общим и аналитическим критериям на основе экспертной оценки, использование которой обеспечивает оценку эффективности материальной мотивации персонала и состояния развития использования производственных ресурсов по качественным признакам трех уровней: высокий, средний, низкий на основе кластерного анализа.

Использование полученных результатов с помощью дисперсионного анализа позволило провести комплексную оценку уровня влияния материальной мотивации персонала на совокупность явлений хозяйственного характера на предприятии в соответствии со шкалой интервалов факториальной дисперсии.

Определены резервы роста показателей, которые обеспечивают конечные результаты работы предприятий для каждой группы предприятий по уровню эффективности материальной мотивации персонала с учетом условий внешней среды.

Предложен методический подход, который предусматривает поэтапное аналитическое обоснование управленческих решений в области материальной мотивации персонала. Использование разработанного методического подхода способствует выбору оптимального варианта решения путем обеспечения влияния на повышение показателей определенных экономических процессов на основе моделирования зависимостей между их показателями и показателями эффективности материальной мотивации персонала.

Разработан методический подход для расчета материальных выплат персоналу в области оплаты труда на основе определения двух разработанных показателей их формирования: показателя трудового вклада, который учитывает затраты труда без использования инвариантных шкал и коэффициента поощрительных и компенсационных выплат, который отображает уровень наличия установленных оценочных факторов.

С помощью цепей Маркова определено вероятное изменение уровня развития (высокого, среднего, низкого) экономических процессов для групп предприятий в зависимости от уровня эффективности материальной мотивации персонала на период 2011 г. Прогнозирование количественных показателей

20

экономических процессов выполнено с помощью аналитического выравнивания тренда.

Основные положения диссертации подтверждены практическими результатами их внедрения на машиностроительных предприятиях.

Ключевые слова: материальная мотивация персонала, эффективность материальной мотивации персонала, экономические процессы предприятия, производственные ресурсы, совокупность явлений хозяйственного характера, управленческие решения, материальные выплаты, оплата труда.

Gaponenko O. E. Material motivation of personnel and it's influence on economic processes at the enterprise. – Manuscript.

The thesis in order to receive a candidate's degree on Economics in the speciality 08.00.04 – economy and management of enterprises (according to kinds of economic activity). – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute". – Kharkiv, 2011.

The investigation includes the basis results of research of theoretical and practical aspects of material motivation and it's influence on economic processes at the enterprise. The essence aspect of «material motivation of personnel» and «economic processes of enterprise» was determined. The system of indicators was formed for effectiveness characteristic of material motivation of personnel and use of productive recourses. Level of material motivation influence was estimated for totality of economic phenomena. For taking into account conditions of inside environment, reserves of growing economic process were estimated. The methodical approach for motivation management decision acceptance was offered, which provides realizations of stages for using methods of material motivation of personnel. The methodical approach to the calculation of material payment of personnel was offered. Probability level of development of economic processes at machine-building enterprises depending on the level of material motivation effectiveness was determinated; analytical leveling of the trend was used for quality prediction of economic processes indicators.

Key words: «material motivation of personnel», «effectiveness of material motivation of personnel», «economic process of the enterprise», «productive resources», «totality of economic phenomena», «management decisions» «material payment», «wages».