

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СВОРОБОВИЧ ЛІЛІА МИКОЛАЇВНА

УДК 65.014.1

**ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ВНУТРІШНЬОГО
ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВА**

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

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент
Єгунов Юрій Артемович,
Одеський національний економічний університет,
доцент кафедри економіки підприємства.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, доцент
Бурлуцький Сергій Віталійович,
Донбаська державна машинобудівна академія,
завідувач кафедри економіки підприємства;

кандидат економічних наук, доцент
Купріна Наталія Михайлівна,
Одеська національна академія харчових технологій,
доцент кафедри обліку та аудиту.

Захист відбудеться «24» червня 2016 р. о 15.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.055.03 Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 217.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеського національного економічного університету за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 8, ауд. 211.

Автореферат розісланий «23» травня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. А. Сиротенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Розвиток ринкових відносин, поглиблення інтеграції України у світовий економічний простір значно актуалізують проблему підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств і посилення їх конкурентних позицій. Для виконання зазначених завдань необхідні кардинальні зміни всієї системи управління підприємствами на основі застосування сучасних механізмів, адекватних новим умовам господарювання. Дані зміни, у першу чергу, повинні бути спрямовані на посилення ролі економічних методів управління. Відсутність зазначених механізмів на сьогодні є суттєвою перешкодою, стримуючим економічний і соціальний розвиток вітчизняних підприємств, однією з головних причин низької ефективності їх діяльності. У системі управління сучасним підприємством одне з центральних місць повинен займати механізм, заснований на використанні економічних стимулів і методів управління, що отримав назву «внутрішній економічний механізм» (ВЕМ).

Проблемам формування ВЕМ підприємства присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема теоретичні основи побудови ВЕМ розглянуто в роботах О. М. Гребешкової, М. Г. Грещака, В. Л. Диканя, Ю. А. Єгупова, О. П. Кавтиш, С. О. Кириченко, О. С. Коцюби, І. В. Кривов'язюка, В. І. Павлова, І. М. Писаревського, С. О. Тульчинської, Р. В. Тульчинського та ін. Теоретичні та методичні аспекти економічного стимулювання праці викладені в роботах А. І. Амоші, Дж. Аткинсона, С. І. Бандура, Д. П. Богині, І. П. Булеєва, С. В. Бурлуцького, О. А. Грішнкової, С. П. Калініної, Дж. Кейнса, А. М. Колота, Г. Т. Куликова, Н. М. Купріної, А. Маслоу, М. Мескона, Дж. Шелдрейка, Ф. Тейлора, та ін.

Незважаючи на наявність наукових розробок, низка важливих питань потребує подальшого дослідження й обґрунтування, зокрема структуризація ВЕМ підприємства, теоретичні та практичні аспекти побудови мотиваційної складової ВЕМ підприємства, напрямки формування підсистем матеріальної відповідальності й матеріального заохочення підрозділів, методичні підходи до реалізації цих напрямків.

Аналіз літературних джерел дозволив зробити такий висновок: значна частина проблем, пов'язаних зі структурними елементами ВЕМ підприємства, основами формування дієвої системи економічного стимулювання, залишаються невирішеними. Це й зумовило вибір теми дисертаційного дослідження, його мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація є результатом наукових розробок, виконаних автором відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри економіки підприємства Одеського національного економічного університету за темою: «Чинники та шляхи посилення конкурентоздатності і підвищення ефективності роботи підприємств в галузях народного господарства України» (ДР № 0107U011413), у межах якої виділено основні складові внутрішнього економічного механізму

підприємства (ВЕМП), визначено напрямки удосконалення мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму підприємства; «Теоретико-методичні та організаційні основи управління конкурентоспроможністю підприємств України» (ДР № 0113U000655), у межах якої розроблено авторську методику розрахунку коефіцієнтів трудового вкладу (КТВ) виробничих підрозділів і коефіцієнтів трудової участі (КТУ) окремих працівників на основі використання таксономічних методів, які виконувались в рамках тематичного плану науково-дослідних робіт Одеського національного економічного університету на 2008-2017 рр.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження – удосконалення теоретичних і методичних підходів до формування мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму підприємства.

Поставлена мета обумовила необхідність виконання таких завдань:

- дослідити сутнісну природу ВЕМ підприємства, визначити склад і місце функціональних підсистем в його структурі;
- дослідити співвідношення і взаємозв'язок категорій «мотивація праці» та «економічне стимулювання» як основних складових ВЕМП;
- визначити основні проблеми побудови дієвої системи економічного стимулювання як стрижневої основи ВЕМП;
- виявити галузеві особливості формування мотиваційного механізму на м'ясопереробних підприємствах (МПП);
- сформувати інструментарій реалізації принципів матеріальної відповідальності виробничих підрозділів та окремих працівників підприємства;
- обґрунтувати склад класифікаторів внутрішньовиробничих претензій і принципову схему їх побудови, розробити класифікатори внутрішньовиробничих претензій для МПП;
- розробити інструментарій визначення матеріального заохочення працівників виробничих підрозділів підприємства, який є адекватним сучасним умовам господарювання і максимально враховує галузеву специфіку МПП;
- розробити підхід до розрахунку коефіцієнтів трудового внеску виробничих підрозділів і коефіцієнтів трудової участі окремих працівників підприємства, який максимально забезпечує отримання коректних і об'єктивних результатів;
- обґрунтувати теоретичні основи побудови дієвої системи преміювання персоналу за участь в інноваційній діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси формування внутрішнього економічного механізму підприємства.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та організаційні основи побудови мотиваційної складової як ключового елемента внутрішнього економічного механізму підприємства.

Методи дослідження. Теоретико-методичну базу дослідження становлять фундаментальні положення економічної теорії та практики, а також

загальнонаукові й спеціальні методи пізнання економічної дійсності. Основні методи, використані в дослідженні: структурно-логічний (при побудові логіки та структури роботи); філософський (для логічного викладу власних думок і поглядів); хронологічний (при розгляді етапів становлення ВЕМП); порівняльний (при розгляді різних поглядів учених та при аналізі показників); метод деталізації та синтезу (для вивчення предмета і його складових елементів); таксономічний метод для розрахунку КТВ і КТУ як елементів побудови дієвої системи преміювання підрозділів.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти України, дані Державного комітету статистики України, документація первинної звітності підприємств м'ясопереробної галузі, Інтернет-ресурси й матеріали авторських спостережень та досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна одержаних результатів дисертаційної роботи полягає в обґрунтуванні нових підходів до оцінювання трудового вкладу колективів підрозділів підприємства та окремих працівників, що сприяє формуванню мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму підприємства, а саме:

удосконалено:

- підхід до визначення коефіцієнтів трудового внеску виробничих підрозділів і коефіцієнтів трудової участі окремих працівників підприємства на основі методів таксономічного аналізу. Його застосування, на відміну від традиційних підходів, забезпечує більш тісну кореляцію значень зазначених показників з ефективністю роботи виробничих підрозділів і трудового внеску працівників, що істотно підвищує дієвість системи матеріального заохочення як найважливішої складової внутрішнього економічного механізму підприємства;

- авторське визначення категорії «внутрішній економічний механізм підприємства», яке відрізняється від існуючих тим, що акцентує увагу на розвитку саме економічних взаємовідносин між підприємством і його структурними підрозділами;

- функціональну структуру внутрішнього економічного механізму підприємства, виявлено ієрархічний характер її побудови. Доведено, що основою побудови внутрішнього економічного механізму підприємства, його ядром є система економічного стимулювання, а всі інші підсистеми слід розглядати суто як інструменти забезпечення її функціонування;

- систему показників, які формують коефіцієнти трудової участі працівників виробничих підрозділів підприємства, та обґрунтовано методику їх розрахунку. Дана система, на відміну від існуючих, чітко структурована, відрізняється високою інформативністю і простотою;

- класифікацію систем преміювання, яка відрізняється від існуючих повнотою і багатоаспектністю класифікаційних ознак;

набуло подальшого розвитку:

- обґрунтовано принципову схему побудови класифікаторів внутрішньовиробничих претензій, які враховують специфіку діяльності й

різноманітність взаємин виробничих підрозділів м'ясопереробних підприємств, та визначено види класифікаторів;

– запропоновано напрямки вирішення проблеми взаємозв'язку матеріальної відповідальності й матеріального заохочення виробничих підрозділів підприємств. Обґрунтовано доцільність відмови від традиційних підходів до застосування матеріальних санкцій до виробничих підрозділів, які передбачають відшкодування втрат і збитків за рахунок прибутку або собівартості підрозділу, з вини якого вони виникли. Запропоновано матеріальні претензії враховувати при розрахунку коефіцієнта трудового внеску виробничих підрозділів. Це гарантує підрозділам не тільки збереження фонду заробітної плати, а й розміри премій, нарахованих за спеціальними системами преміювання;

– розроблено теоретико-методичні основи преміювання працівників за участь в інноваційній діяльності підприємства, що дає можливість на основі детального збору, систематизації та відбору інноваційних пропозицій, розрахунку їх економічної ефективності визначати розміри матеріального заохочення працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені в дисертації методичні підходи та рекомендації можуть бути використані для визначення розміру матеріального заохочення колективів підрозділів та окремих працівників і дозволять підвищити ефективність функціонування підприємств.

Деякі положення дисертації реалізовано в практичній діяльності промислових підприємств, зокрема розроблено систему матеріальної відповідальності виробничих підрозділів у ТОВ «Єреміївський м'ясокомбінат», м. Одеса (довідка № 15 від 05.08.2015 р). Були успішно використані класифікатори претензій, розроблені автором дисертації у ТОВ Фірма «Люстдорф», м. Одеса (довідка № 490/1 від 20.08.2015 р). Особливої уваги заслуговують рекомендації щодо вдосконалення системи матеріального стимулювання працівників підрозділів ТОВ «Гаврилівка», м. Одеса, з урахуванням результатів їх праці та застосуванням коефіцієнтів трудового вкладу (довідка № 199 від 08.10.2015 р). Обґрунтовані в дисертації висновки й рекомендації прийняті до впровадження Департамент економічного розвитку і торгівлі Одеської обласної державної адміністрації (довідка № 4/945 від 08.04.2013 р.). Пропозиції щодо формування мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму були впровадженні в ПрАТ «Будгідравліка», м. Одеса (довідка № 458 від 25.06.2013 р.).

Результати дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі Одеського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Внутрішній економічний механізм підприємства» (довідка № 01-17/53 від 20.01.2016 р.).

Особистий внесок здобувача Дисертація є самостійною науковою працею. Основні ідеї, пропозиції й розробки, що реалізовані в рамках дослідження і визначають наведену вище наукову новизну, належать авторові.

Особистий внесок автора зазначений у роботах, які вказані в списку опублікованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертації доповідалися на: IV Міжнародній науково-практичній конференції молодих учених «Економічний і соціальний розвиток України у XXI столітті» (м. Тернопіль, 22-23 лютого 2007 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції для викладачів, аспірантів та молодих учених «Сучасні технології управління підприємством та можливості використання інформаційних систем: стан, проблеми, перспективи» (м. Одеса, 30-31 березня 2007 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції для викладачів, аспірантів та молодих учених «Сучасні технології управління підприємством та можливості використання інформаційних систем: стан, проблеми, перспективи». (м. Одеса, 27-28 березня 2008 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Evropska veda XXI století – 2008» (м. Прага, 16-31 квітня 2008 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально- економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України» (м. Дніпропетровськ, 15-16 травня 2008 р.); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні інформаційні технології в економіці та управлінні підприємствами, програмами та проектами» (м. Харків, 7-13 вересня 2009 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки України» (м. Алушта, 1-3 жовтня 2009 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток наукових досліджень 2009» (м. Полтава, 23-25 листопада 2009 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Інституціональні основи функціонування економіки в умовах трансформації» (Німеччина, м. Нюрнберг, 23 травня 2014 р.).

Публікації. За результатами дослідження автором опубліковано 16 наукових публікацій загальним обсягом 4,16 д. а, з них 7 статей – у фахових наукових виданнях (загальним обсягом 3,0 д. а.) і 9 публікацій тез наукових конференцій. Особисто авторові належать 3,86 д. а.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 183 сторінки. Робота містить 21 рисунок, 38 таблиць, список використаних джерел нараховує 180 найменувань, розміщених на 18 сторінках і 8 додатків, розміщених на 18 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, сформульовані його мета і завдання, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі «**Напрямки трансформації організаційно-методичних основ побудови внутрішнього економічного механізму підприємства**» розкрито сутність ВЕМ; визначено основні принципи побудови,

завдання, форми функціонування ВЕМ; наведено порівняльну характеристику госпрозрахунку та ВЕМП.

Узагальнення підходів науковців і власні напрацювання дозволили визначити категорію «внутрішній економічний механізм підприємства» як сукупність форм, методів, кількісних і якісних показників, інструментів управління, заснованих на використанні економічних методів впливу на структурні підрозділи та окремих працівників підприємства.

Визначено, що ВЕМП є подальшим розвитком ринкового механізму. Діяльність підприємства в умовах ринкової економіки будується на трьох основних принципах, до яких належать господарська самостійність, самоокупність і самофінансування. Однак ВЕМ підприємства базується на кількох відмінних від ринкового механізму планових, організаційних та правових засадах. Ці відмінності обумовлені тим, що ВЕМП покликаний організовувати та регулювати відносини між підрозділами основної ланки сфери матеріального виробництва, тоді як ринковий механізм організує й регулює відносини самих основних ланок.

Визначено, що основною метою функціонування ВЕМ підприємства є забезпечення функціонування підприємства як цілісної виробничо-технічної, організаційної та економічної системи на основі використання економічних важелів впливу для управління структурними підрозділами й окремими працівниками підприємства з метою підвищення ефективності їх діяльності.

Досягнення зазначеної мети ВЕМ підприємства передбачає виконання таких завдань: застосування економічних методів впливу на колектив підрозділів підприємства та окремих працівників з метою виконання планових завдань і підвищення ефективності використання виробничих ресурсів; орієнтація на виконання тактичних завдань; скорочення кількості протиріч у процесі управління підприємством і його ланками; організація договірних відносин на підприємстві (як між різними підрозділами по горизонталі, так і між підрозділами й апаратом управління по вертикалі); стимулювання розвитку ініціативи колективів у пошуку шляхів своєчасного і якісного виконання планових завдань з раціональним використанням виробничих ресурсів; розмежування й конкретизація функцій між підрозділами підприємства; забезпечення відповідальності колективів та окремих працівників за кількість, якість, своєчасність виконання робіт, використання виробничих ресурсів і на цій основі – ліквідація зрівняльного підходу; організація системи ефективних взаємодій між підрозділами підприємства; формування системи узгодженості інтересів працівників підприємства та їх матеріального заохочення; збереження стабільності виробничої системи.

Дослідження основних передумов і принципів ВЕМП, до яких, зокрема, належать саморегулювання, самоокупність та самофінансування підрозділів підприємства, дозволило зробити висновок, що в основу організації ВЕМП закладено господарський розрахунок. Виділено три основні етапи впровадження госпрозрахунку у вітчизняну господарську практику та визначено основні характеристики кожного етапу та особливості його розвитку.

Критичний аналіз існуючих підходів до виділення складових елементів ВЕМ підприємства дозволив сформулювати авторську позицію, що ВЕМП включає такі функціональні підсистеми: організаційну підсистему; підсистему планування діяльності підрозділів; підсистему контролю й оцінки діяльності підрозділів; мотиваційну підсистему (економічного стимулювання), яка об'єднує підсистему матеріальної відповідальності підрозділів і підсистему матеріального заохочення. Доведено, що мотиваційна підсистема є головним складовим елементом, основою внутрішнього економічного механізму підприємства. Такий підхід закладено в самому визначенні ВЕМ підприємства.

У другому розділі «Розвиток теоретико-методичних основ побудови системи економічного стимулювання на промисловому підприємстві» проведено аналіз розвитку м'ясопереробної галузі, виділено складові системи внутрішньої матеріальної відповідальності, запропоновано класифікацію видів преміювання.

Визначено, що подальший розвиток комплексної моделі процесуальної мотивації у рамках неінституціональної парадигми дозволяє ідентифікувати базисні вимоги до формування мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму підприємства й забезпечує оптимізацію відносин «принципал – агент».

Досліджено галузеві особливості м'ясопереробних підприємств (МПП), що зумовлюють специфіку побудови системи економічного стимулювання на підприємствах м'ясопереробної галузі. У табл. 1 наведено динаміку виробництва основних видів продукції м'ясопереробної галузі з 2008 до 2014 рр.

Таблиця 1– Динаміка виробництва ковбасних виробів в Україні і в Одеській області за період 2008-2014 рр.

Показники	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Виробництво ковбасних виробів у натуральному виразі в Україні, тис. т	335,50	272,20	283,10	292,00	294,40	294,10	258,0
Базові темпи зростання (зниження), %	100,00	81,13	84,38	87,03	87,75	87,66	76,90
Виробництво ковбасних виробів у натуральному виразі в Одеській області, тис. т	10,098	7,677	7,717	6,974	7,198	7,024	6,912
Базові темпи зростання (зниження), %	100,00	76,02	76,42	69,06	71,28	69,56	68,45

Джерело: розроблено автором.

Проведений аналіз виявив негативну динаміку виробництва ковбасних виробів як у цілому по Україні, так і по Одеській області. Особливо чітко негативні тенденції спостерігаються на підприємствах Одеської області. Наявність гострої внутрішньогалузевої конкуренції обумовлює необхідність стимулювання інноваційних процесів на підприємствах; висока

матеріаломісткість та енергоємність виробництва на МПП обумовлює доцільність включення до системи матеріального заохочення показників преміювання за економію й раціональне використання цих ресурсів.

Обґрунтовано складові елементи системи внутрішньої матеріальної відповідальності підрозділів підприємства (рис. 1).

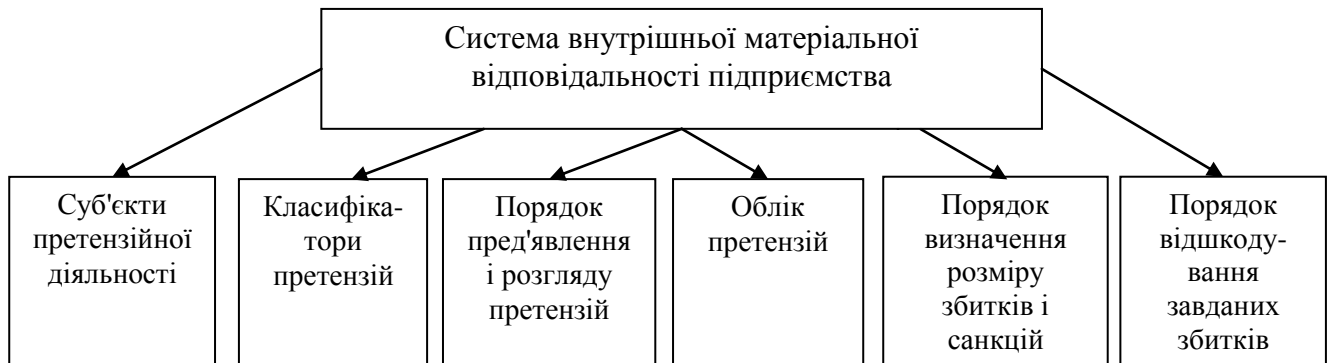


Рис. 1 – Складові системи внутрішньої матеріальної відповідальності підрозділів підприємства (розроблено автором)

Обґрунтовано склад класифікаторів внутрішньовиробничих претензій і принципової схеми їх побудови з урахуванням специфіки м'ясопереробних підприємств. У кожному з класифікаторів відображено первинні документи, що підтверджують відповідальність винних підрозділів, а також визначаються форми й розміри матеріальної відповідальності.

Перелік містить види класифікаторів претензій за такі порушення: несвоєчасне забезпечення виробництва ресурсами; несвоєчасне забезпечення транспортними засобами; поставку неякісної сировини й напівфабрикатів, які не відповідають стандартам і ТУ; неякісний та невчасний ремонт і введення в дію основних виробничих фондів; порушення правил експлуатації (використання) виробничих ресурсів; порушення правил експлуатації обладнання, що призводить до його поломки; несвоєчасне надання обладнання для ремонту; здачу обладнання в ремонт у розкомплектованому вигляді; порушення правил прийому і зберігання матеріальних цінностей; порушення технологічних, організаційних та економічних умов виробництва; несвоєчасне забезпечення підрозділів технічною документацією або її низьку якість; порушення термінів виконання заходів організаційно-технічного розвитку підрозділів; порушення термінів доведення до підрозділів економічних нормативів, довідкової інформації, наказів і розпоряджень керівництва; запізнення з наданням заявок на матеріальні ресурси тощо; непродуктивні витрати та інші види збитків підприємства; постачання споживачам неякісної продукції; несвоєчасне повернення тари та її поломка; наявність наднормативних запасів оборотних коштів; наявність наднормативних запасів зайвого устаткування; понадлімітні витрати електроенергії та ін.

Виявлено недоліки системи економічного стимулювання, до яких належать такі: 1) відсутність чіткого підходу до формування номенклатури оцінювальних показників преміювання; показники, які застосовуються, не завжди відповідають завданням виробництва та не мають реального взаємозв'язку з результатами праці виробничого підрозділу або працівника; деякі показники суперечать один одному; 2) наявність проблеми об'єктивного та обґрунтованого розподілу фонду преміювання за кінцеві результати діяльності підприємства, що істотно знижує мотивацію колективів підрозділів і окремих працівників у досягненні високих кінцевих результатів.

У результаті критичного аналізу переваг та недоліків існуючих угруповань преміювання запропоновано власну класифікацію видів преміювання, яка включає 6 основних груп: 1) за категоріями персоналу; 2) за часом виплат; 3) за періодичністю виплат; 4) за джерелами преміювання; 5) за розміром премії; 6) за обліком результатів діяльності. Розроблена класифікація дозволяє всебічно охарактеризувати особливості внутрішньовиробничого преміювання.

Запропоновано концептуальну схему преміювання працівників підприємства, яка максимально враховує специфіку м'ясопереробної галузі. Відповідно до даної схеми загальна сума матеріальної винагороди формується з трьох складових елементів (рис. 2).



Рис. 2 – Схема формування суми матеріальної винагороди працівникам (розроблено автором)

Перший елемент – премія за економію матеріальних ресурсів, яка нараховується кожному конкретному підрозділу, кожному конкретному працівникові за забезпечену ним економію сировини, матеріалів, палива та енергії (тобто повинна нараховуватися адресно) у розмірі 50 % від суми економії.

Другий елемент – спеціальні системи преміювання – включає виплати за виконання акордних завдань у встановлений термін (дані премії виплачуються працівникам, зайнятим ремонтом, налагодженням, монтажем обладнання та ін.); винахідництво й раціоналізацію (зокрема премії за розробку, впровадження та сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій);

створення і впровадження нової техніки; введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей та об'єктів будівництва; виконання особливо важливих завдань.

Обґрунтовано, що ключовим фактором успішного функціонування підприємства в умовах ринкової конкуренції є інноваційна діяльність, що включає комплекс технічних та організаційних заходів щодо впровадження у виробництво прогресивних якісних змін на основі розвитку науково-технічного прогресу.

Визначено, що організаційною основою побудови системи корпоративних інтересів у розвитку інноваційної діяльності МПП може бути система економічного стимулювання участі працівників в інноваційному розвитку підприємства. Обґрунтовано концептуальні засади побудови даної системи, що передбачає передусім створення спеціального бюро (або відділу) «Економічного стимулювання інноваційного розвитку підприємства» (ЕСІРП).

На початковому етапі можна обмежитися виділенням одного фахівця з вищою економічною освітою, який має достатній досвід роботи на даному підприємстві, знає особливості організації виробництва і праці. Визначено, що до складу його основних функцій належать збір і систематизація інноваційних пропозицій (ІП); відбір перспективних ІП на основі експрес-аналізу; виявлення відібраних ІП для їх попереднього затвердження керівництвом підприємства; проведення розрахунків економічної ефективності затверджених ІП. За необхідності для досягнення цієї мети можуть залучатися автори ІП, лінійні керівники виробничих підрозділів (начальники цехів, майстри дільниць), фахівці підприємства (технологи, механіки, маркетингологи, економісти, бухгалтери та ін.); відбір перспективних ІП за результатами оцінки їх економічної ефективності; надання економічно обґрунтованих ІП керівництву підприємства для їх остаточного затвердження.

Запропоновано схему розподілу матеріального заохочення між працівниками, які взяли участь в розробці і економічному обґрунтуванні інноваційних проектів: 50 % – автору ІП; 20 % – фахівцям з економічного стимулювання інноваційного розвитку підприємства; 30 % – фахівцям і лінійним керівникам, які взяли участь в економічному обґрунтуванні ефективності ІП. При виконанні розрахунків з економічного обґрунтування інноваційного проекту тільки фахівцем(ми) бюро ЕСІРП йому (ім) виплачується 50 % від суми МП. Введення запропонованої системи преміювання значно розширить коло працівників, що беруть участь у виконанні творчих завдань, спрямованих на підвищення ефективності діяльності МПП, що приведе до активізації інноваційних процесів на підприємствах.

Третій елемент – премія за кінцеві результати діяльності підприємства – матеріальне заохочення працівників за виконання й перевиконання таких показників, що плануються і враховуються щомісяця, щоквартально, щорічно.

Розроблено алгоритм розподілу фонду преміювання за кінцеві результати діяльності підприємства на підставі використання КТВ для оцінки діяльності підрозділів та КТУ для оцінки діяльності працівників підприємства. Визначено

склад оціночних показників, які використовуються в розрахунках КТВ (відсоток виконання планового завдання; коефіцієнт ритмічності виробництва продукції; відсоток браку (питома вага собівартості остаточно забракованої продукції в загальних витратах на виробництво); темп приросту продуктивності праці; сума матеріальних претензій підрозділу) і КТУ (обсяг виконаних робіт; умови праці; якість праці; дотримання технологічної дисципліни; дотримання виробничої та трудової дисципліни; ініціативність і взаємодопомога). Розроблено підходи до кількісної оцінки перерахованих вище груп показників. На підставі аналізу методів багатовимірного аналізу доведено доцільність використання таксономічного методу як інструменту оцінки трудового вкладу (участі) виробничих підрозділів (окремих працівників) підприємства та запропоновано алгоритм здійснення такої оцінки.

У третьому розділі **«Формування системи економічного стимулювання м'ясопереробного підприємства»** запропоновано підходи до формування системи матеріальної відповідальності основних виробничих підрозділів МПП; проілюстровано підходи до побудови системи матеріального заохочення та розглянуто особливості застосування викладених підходів на прикладі м'ясопереробного підприємства.

Запропоновано напрями формування дієвої системи матеріальної відповідальності основних виробничих підрозділів МПП. Обґрунтовано необхідність створення на м'ясопереробних підприємствах арбітражної комісії для розгляду внутрішньовиробничих претензій. Для цього на підприємстві не потрібне залучення сторонніх фахівців і додаткові витрати з оплати праці, періодичність засідань арбітражної комісії – 2 рази на місяць (за необхідності кількість засідань повинна бути збільшена). Пропонується до складу арбітражної комісії включити фахівців, які знають специфіку підприємства, особливості технологічного процесу, проблемні питання, що виникають між підрозділами, наприклад: головного інженера, головного механіка, економіста, технолога та головного спеціаліста відділу технічного контролю.

Розроблено типові класифікатори претензій за такими основними видами порушень виробничої та технологічної дисципліни (на прикладі діяльності ТОВ «Єреміївський м'ясокомбінат»), які включають претензії з приводу несвоєчасного забезпечення виробництва ресурсами і транспортними засобами; претензії у зв'язку з постачанням неякісної сировини й напівфабрикатів, що не відповідають стандартам і ТУ; претензії щодо неякісного та несвоєчасного ремонту і введення в дію ОВФ; з приводу порушення правил експлуатації (використання) виробничого устаткування; претензії, пов'язані з порушенням технологічних, організаційних та економічних умов виробництва.

Проілюстровано підходи до формування системи матеріального заохочення та розглянуто особливості застосування викладених підходів на прикладі діяльності ТОВ «Єреміївський м'ясокомбінат». Відповідно до розробленої системи преміювання загальна сума винагороди, яку виплачують кожному окремому працівникові, складається з 3 елементів: премії за економію

матеріальних ресурсів; премії, що нарахована за спеціальними системи преміювання; премії за кінцеві результати діяльності підприємства.

На підставі проведених розрахунків обґрунтовано розмір премії за економію матеріальних ресурсів і за участь працівників в інноваційному розвитку підприємства. Визначення коефіцієнта трудового внеску для кожного виробничого підрозділу підприємства та коефіцієнта трудової участі для кожного робітника виконувалося на основі класичного, модифікованого та об'єднаного алгоритмів таксономічного аналізу.

ВИСНОВКИ

1. Визначено зміст ВЕМ підприємства і його місця в системі управління підприємством. Запропоновано авторське визначення категорії «внутрішній економічний механізм підприємства», яке відрізняється від існуючих визначень тим, що акцентує увагу саме на використанні суто економічних важелів впливу на колективи підрозділів підприємства і окремих працівників з метою підвищення ефективності їх діяльності.

Досліджено склад і характеристики функціональних підсистем ВЕМ підприємства, виявлено ієрархічний характер побудови його структури. Доведено, що стрижневою основою внутрішнього економічного механізму підприємства, його ядром є система економічного стимулювання, а всі інші підсистеми слід розглядати суто як інструменти забезпечення її функціонування. Визначено, що мотиваційна підсистема є ключовим складовим елементом, основою внутрішнього економічного механізму підприємства.

2. Проведено дослідження співвідношення і взаємозв'язку категорій «мотивація» праці та «стимулювання». Визначено, що «мотивація» є більш широким і змістовним поняттям, ніж «стимулювання». Останнє слід розглядати як інструмент реалізації функції «мотивація». Досліджено методи стимулювання та визначено, що економічні методи мають вирішальне значення для ефективного мотивування працівників підприємства.

3. Визначено основні проблеми побудови дієвої системи економічного стимулювання, до яких належать такі: відсутність чіткого підходу до формування номенклатури оцінювальних показників преміювання; показники, які застосовуються, не завжди відповідають завданням виробництва та не мають реального взаємозв'язку з трудовими зусиллями виробничого підрозділу або працівника; деякі показники суперечать один одному; наявність проблеми об'єктивного та обґрунтованого розподілу фонду преміювання за кінцеві результати діяльності підприємства, що істотно знижує мотивацію колективів підрозділів і окремих працівників до досягнення високих кінцевих результатів.

4. Проведено аналіз функціонування підприємств м'ясопереробної галузі України. Виявлено галузеві особливості формування мотиваційного механізму на м'ясопереробних підприємствах (МПП). Так, гостра конкуренція на вітчизняному ринку м'ясної продукції обумовлює необхідність стимулювання участі працівників в інноваційних процесах на підприємствах; висока

матеріаломісткість і енергоємність виробництва на МПП визначає доцільність матеріального заохочення працівників за економію і раціональне використання сировинних і паливно-енергетичних ресурсів

5. Запропоновано теоретико-методичний підхід до формування системи матеріальної відповідальності виробничих підрозділів та окремих працівників підприємства та визначено складові даної системи, до яких належать суб'єкти претензійної діяльності, класифікатори претензій, порядок пред'явлення претензій, облік та зберігання претензій, порядок пред'явлення розміру збитків та санкцій, порядок відшкодування збитків. Обґрунтовано доцільність відмови від традиційних підходів до застосування матеріальних санкцій до виробничих підрозділів, які передбачають відшкодування втрат і збитків за рахунок прибутку або собівартості підрозділу, з вини якого вони виникли. Запропоновано матеріальні претензії враховувати при розрахунку коефіцієнта трудового внеску виробничих підрозділів. Це гарантує підрозділам не тільки збереження фонду заробітної плати, а й премій, нарахованих за спеціальними системами преміювання.

6. Розроблено схему побудови і обґрунтований перелік класифікаторів внутрішньовиробничих претензій з урахуванням специфіки діяльності м'ясопереробних підприємств. У зазначених документах відображені всі можливі порушення виробничої, технологічної, фінансової та організаційної дисципліни. У кожному з класифікаторів вказані первинні документи, що підтверджують відповідальність винних підрозділів, а також визначені форми і розміри матеріальної відповідальності.

7. Запропоновано концептуальну схему визначення матеріального заохочення працівників виробничих підрозділів МПП, відповідно до якої загальна сума винагороди, що виплачується кожному окремому працівникові, формується з трьох складових елементів: премії за економію матеріальних ресурсів; премії, що нарахована за спеціальними системи преміювання; премії за кінцеві результати діяльності підприємства. Визначення розміру останньої слід здійснювати за допомогою КТВ і КТУ, що характеризують внесок кожного виробничого підрозділу (кожного окремого працівника) в досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства. Визначено склад оціночних показників, які використовуються в розрахунках КТВ і КТУ. Запропоновано підходи до кількісної оцінки вказаних груп показників.

8. Обґрунтовано необхідність відмови від традиційного підходу до розрахунку КТВ і КТУ, заснованого на коригуванні їх базових значень, і використовувати в цих цілях багатовимірні статистичні методи. Критичний аналіз останніх дозволив обґрунтувати доцільність застосування таксономічного методу як інструменту розрахунку КТВ виробничих підрозділів і КТУ працівників підприємства.

9. Розроблено теоретико-методичні основи побудови системи преміювання працівників за участь в інноваційній діяльності підприємства. Дана система регламентує склад і характер участі розробників інноваційних пропозицій, а також способи визначення розміру їх матеріального заохочення.

10. Розроблено напрямки впровадження системи матеріальної відповідальності виробничих підрозділів та окремих працівників підприємства (на прикладі м'ясопереробних підприємств). Обґрунтовано склад арбітражної комісії та запропоновано типові класифікатори внутрішньовиробничих претензій м'ясопереробних підприємств. Здійснено апробацію методичних розробок з формування системи економічного стимулювання на МПП. На основі останніх розрахований розмір преміальних виплат виробничим підрозділам підприємства і окремим робітникам.

ОПУБЛІКОВАНІ ПРАЦІ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у виданнях України,

які включено до міжнародних наукометричних баз:

1. Своробович Л. Н. Формирование системы материальной ответственности промышленных подразделений на предприятиях мясоперерабатывающей отрасли / Л. Н. Своробович // Технолог. аудит и резервы пр-ва. – 2014. – № 5/2 (19). – С. 48-52. (Випуск включено до наукометричних баз : *Ulrich's Periodicals Director, DRIVER, BASE, Index Copernicus, РИИЦ, ResearchBib, DOAJ, WorldCat, EBSCO, Directory Indexing of International Research Journals, DRJI, OAJI, Sherpa/Romeo, Open Access Articles*) (0,45 д. а.).

2. Своробович Л. Н. Исследование процесса формирования внутреннего экономического механизма предприятия / Л. Н. Своробович // Технолог. аудит и резервы пр-ва. – 2015. – № 6/5 (26). – С. 69-73. (Випуск включено до наукометричних баз : *Ulrich's Periodicals Director, DRIVER, BASE, Index Copernicus, РИИЦ, ResearchBib, DOAJ, WorldCat, EBSCO, Directory Indexing of International Research Journals, DRJI, OAJI, Sherpa/Romeo, Open Access Articles*) (0,54 д. а.).

3. Своробович Л. М. Элементы мотивационной складовой внутренней экономической системы предприятия [Электронный ресурс] / Л. М. Своробович // Экономика : реалії часу : наук. журн. – 2015. – № 3(19). – Режим доступу : <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>. (випуск включено до наукометричних баз : *РИИЦ, Google Scholar, EBSCO Publishing, Index Copernicus, Ulrichs Periodicals Directory*) (0,4 д. а.).

Публікації в наукових фахових виданнях України:

4. Харкава Л. Н. Организационные преобразования в процессе повышения конкурентоспособности предприятия / Л. М. Харкава // Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління. – 2009. – Т. 12. – Вип. 23. – С. 132-139. (0,21 д. а.).

5. Своробович Л. М. Методичні основи формування системи матеріального заохочення на машинобудівних підприємствах / Л. М. Своробович, Ю. А. Єгупов // Наук. вісн. – 2010. – № 10 (111). – С. 210-223. (0,61 д. а.). *Особистий внесок здобувача – 0,41 д. а. : запропоновано склад показників, що характеризують трудовий вклад працівників підрозділу підприємства.*

6. Своробович Л. М. Складові системи матеріальної відповідальності промислового підприємства / Л. М. Своробович // Вісн. соц.-екон. дослідж. – 2010. – № 40. – С. 154-158. (0, 35 д. а.).

7. Своробович Л. М. Особливості діяльності підприємств м'ясопереробної галузі як об'єкта формування внутрішнього економічного механізму / Л. М. Своробович // Вісн. соц.-екон. дослідж. – 2014. – № 3 (54). С. 150-157. (0,4 д. а.).

Опубліковані праці апробаційного характеру:

8. Харкава Л. М. Суність і місце внутрішнього економічного механізму в системі управління підприємством / Л. М. Харкава // Економічний і соціальний розвиток України у ХХІ столітті : матеріали ІV Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (Тернопіль, 22-23 лютого 2007 р.). – Тернопіль : Екон. думка, 2007. – С. 471-473. (0,13 д. а.).

9. Харкавая Л. Н. Принципы построения, цели и задачи внутреннего экономического механизма предприятия / Л. Н. Харкавая // Сучасні технології управління підприємством та можливості використання інформаційних систем : стан, проблеми, перспективи : матеріали ІІ Міжнар. наук.-практ. конф. для викл., асп. та молодих учених (Одеса, 30-31 берез. 2007 р.). – О. : ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2007. – С. 110-112. (0,13 д. а.).

10. Харкава Л. М. Сучасні проблеми внутрівиробничого планування на м'ясопереробних підприємствах / Ю. А. Єгупов, Л. М. Харкава // Сучасні технології управління підприємством та можливості використання інформаційних систем : стан, проблеми, перспективи : матеріали ІV Міжнар. наук.-практ. конф. для викл., асп. та молодих учених (Одеса, 27-28 берез. 2008 р.). – О. : ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2008. – С. 51-53. (0,14 д.а.). *Особистий внесок здобувача – 0,07 д. а.*

11. Харкава Л. М. Формування організаційних структур для створення інноваційних продуктів. / Л. М. Харкава // Evropska veda XXI století – 2008 : Materialy IV mezinarodni vedecko-prakticka conference (Praha, 16-31 kvetna 2008 roku). – Praha : Publishing House, «Education and Science» s.r.o., 2008. – С. 82-84. (0,12 д. а.).

12. Харкавая Л. Н. Эффективность человеческого капитала / Л. Н. Харкавая // Соціально-економічні реформи у контексті інтеграційного вибору України : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 15-16 трав. 2008 р.). – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – Т. 2. – С. 40-43. (0,14 д. а.).

13. Своробович Л. Н. Особенности расчета КТВ подразделений предприятия на основе многомерных статистических методов / Л. Н. Своробович // Сучасні інформаційні технології в економіці та управлінні підприємствами, програмами та проектами : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 7-13 верес. 2009 р.). – Х. : Нац. аерокосм. ун-т ім. Н. Е. Жуковського «Харьков. авиац. ин-т», 2009. – С. 205–207. (0,13 д. а.).

14. Своробович Л. М. Про один підхід до побудови системи преміювання на машинобудівних підприємствах / Л. М. Своробович //

Актуальні проблеми та перспективи розвитку економіки України : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Алушта, 1-3 жовт. 2009 р.). – Сімферополь, 2009. – С. 166-168. (0,12 д. а.).

15. Своробович Л. М. Особливості формування внутрішнього економічного механізму підприємств у сучасних економічних умовах / Л. М. Своробович // Розвиток наукових досліджень – 2009 : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (Полтава, 23-25 листоп. 2009 р.). – Полтава : Вид-во «ІнтерГрафіка», 2009. – Т. 15. – С. 11-12. (0,13 д. а.).

16. Svorobovych L. Usage of integrated taxonomy in appraisal of labour contribution of the establishment's departments and separate employees / L. Svorobovych // Istitutional framework of the economy functioning in conditions of transformation : International Conference (Nurnberg, Germany 23 of May, 2014). – Vol. 1. – Verlag SWG imex GmbH, Nurnberg, Deutchland, 2014. с P. 283-286. (0,13 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Своробович Л. М. Формування мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму підприємства. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2016.

У дисертації розглядаються теоретичні й практичні питання формування мотиваційної складової внутрішнього економічного механізму підприємства. На основі теоретичних узагальнень підходів до визначення внутрішнього економічного механізму підприємства уточнено авторське поняття даної категорії.

Визначено сутність і місце мотиваційної складової як ключового структурного елемента внутрішнього економічного механізму підприємства.

Обґрунтовано складові елементи системи внутрішньої матеріальної відповідальності підрозділів підприємства та склад класифікаторів внутрішньовиробничих претензій і принципової схеми їх побудови з урахуванням специфіки м'ясопереробних підприємств.

Запропоновано напрями формування дієвої системи матеріальної відповідальності основних виробничих підрозділів підприємства й розроблено типові класифікатори претензій за основними видами порушень виробничої та технологічної дисципліни. Розроблено систему преміювання з урахуванням специфіки м'ясопереробної галузі. Запропоновано підходи до визначення коефіцієнта трудового вкладу виробничих підрозділів і коефіцієнта трудової участі робітників підприємства на основі використання методів.

Ключові слова: внутрішній економічний механізм, мотиваційна складова, матеріальна відповідальність, коефіцієнт трудового вкладу, м'ясопереробні підприємства, таксономічний аналіз.

АННОТАЦИЯ

Своробович Л. Н. Формирование мотивационной составляющей внутреннего экономического механизма предприятия. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Одесский национальный экономический университет, Одесса, 2016.

В диссертации рассматриваются теоретические и практические вопросы формирования мотивационной составляющей внутреннего экономического механизма предприятия. На основе теоретических обобщений подходов к определению внутреннего экономического механизма предприятия сформулировано авторское понятие данной категории.

Определены сущность и место мотивационной составляющей как ключевого структурного элемента внутреннего экономического механизма предприятия. Определены основные требования к построению системы экономического стимулирования, максимально учитывающие специфику производственной деятельности предприятий мясоперерабатывающей отрасли. Предложены направления формирования эффективной системы материальной ответственности основных производственных подразделений предприятия.

Обоснован состав элементов системы внутренней материальной ответственности подразделений предприятия, включающий субъекты претензионной деятельности; классификаторы претензий; порядок предъявления и рассмотрения претензий; систему учета и хранения претензий; порядок определения размера ущерба и санкций; порядок возмещения причиненного ущерба. Разработаны типовые классификаторы претензий по основным видам нарушений производственной и технологической дисциплины.

Разработана система премирования с учетом специфики деятельности предприятий мясоперерабатывающей отрасли, включающая 3 составных элемента: премию за экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов; премии, начисленные по специальным системам премирования; премию по результатам работы предприятия за месяц, квартал, год. Обоснованы подходы к формированию системы материального поощрения на основе использования коэффициента трудового вклада и коэффициента трудового участия. Предложен состав оценочных показателей для коэффициента трудового вклада производственных подразделений мясоперерабатывающего предприятия, включающий процент выполнения планового задания; коэффициент ритмичности производства продукции; процент брака (удельный вес себестоимости окончательно забракованной продукции в общих затратах на производство); темп прироста производительности труда; сумму материальных претензий подразделению.

Определено, что при расчете коэффициента трудового участия целесообразно обязательно учитывать такие группы показателей, как объем выполненных работ; условия труда; качество труда; соблюдение технологической дисциплины; соблюдение производственной и трудовой дисциплины; инициативность и взаимопомощь.

Разработан научно-методический инструментарий количественной оценки степени трудового вклада производственных подразделений и трудового участия работников, устраняющий недостатки, присущие традиционным подходам. Доказана целесообразность использования таксономического метода как инструмента, обеспечивающего более тесную корреляцию значений коэффициента трудового вклада и коэффициента трудового участия с эффективностью деятельности производственных подразделений и отдельных работников, что существенно повышает действенность материального поощрения как важнейшей составляющей мотивационной подсистемы внутреннего экономического механизма предприятия.

Разработаны типовые классификаторы претензий по следующим основным видам нарушений производственной и технологической дисциплины мясоперерабатывающего предприятия: претензии по поводу несвоевременного обеспечения производства ресурсами и транспортными средствами; претензии в связи с поставкой некачественных сырья и полуфабрикатов, не соответствующих стандартам и ТУ; претензии по некачественному и несвоевременному ремонту и вводу в действие основных производственных фондов; по поводу нарушения правил эксплуатации (использования) производственных ресурсов; претензии, связанные с нарушением технологических, организационных и экономических условий производства.

На примере ООО «Еремеевский мясокомбинат» представлены обоснованные подходы к формированию системы материального поощрения, рассмотрены особенности применения изложенных подходов. На основе проведенных расчетов обоснован размер премии работнику подразделения за экономию материальных ресурсов и за участие работников в инновационном развитии предприятия.

Ключевые слова: внутренний экономический механизм, мотивационная составляющая, материальная ответственность, коэффициент трудового вклада, мясоперерабатывающие предприятия, таксономический анализ.

ANNOTATION

Svorobovych L. M. Formation of the motivational component of enterprise internal economic mechanism. – Manuscript.

The thesis for the degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (According to the Types of Economic Activities). – Odessa National Economic University, Odessa, 2016.

The thesis deals with theoretical and practical issues of formation of the motivational component of enterprises internal economic mechanism. Based on theoretical generalizations of approaches to determine the internal economic mechanism of enterprises author's understanding of this category is specified.

The essence and place of the motivational component as a key structural element of the internal mechanism of economic enterprise are determined.

The components of the system of enterprise divisions' internal material liability and the composition of classifiers of internal claims and the basic scheme of their construction specific to meat processing plants are grounded.

Directions of formation of an effective system of material liability of enterprise's main production divisions are proposed and typical claims classifiers by major types of industrial and technological discipline violations are developed. The system of bonuses specific to the meat processing industry is elaborated. Approaches to the definition of the labor contribution ratio of production units and the labor participation ratio of workers on the basis of taxonomic analysis methods are proposed.

Keywords: internal economic mechanism, motivational component, material liability, labor contribution ratio, meat-processing companies, taxonomic analysis methods.