

**МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ У ФОРМУВАННІ СИНЕРГЕТИЧНОГО
МЕХАНІЗМУ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ВІТЧИЗНЯНОЇ
СВІЛОТЕХНІЧНОЇ ГАЛУЗІ**

Kukhniy Lesya, Associate Professor

**MOTIVATIONAL ASPECTS IN FORMATION SYNERGISTIC MECHANISM OF
LIGHTING ENGINEERING COMPANIES**

Синергетичний механізм функціонування вітчизняних підприємств світлотехнічної галузі передбачає узгоджену взаємодію їх елементів (структурних підрозділів, відділів та підприємств в цілому), які вступають у економічні взаємовідносини для досягнення спільної мети та реалізації цілей їх розвитку. Якщо розглядати дані підприємства як соціально-економічну систему, то необхідно відмітити взаємодію між економічною і соціальною їх підсистемами за принципом взаємозалежності, узгодженість діяльності яких утворює синергетичний механізм.

Одним із інструментів синергетичного механізму виступає функція менеджменту - мотивації праці, котра реалізується за рахунок методів, що спонукають до досягнення місії діяльності підприємства через взаємоузгодженість цілей працівника та цілей підприємства. Досконалість мотивації праці є тим чинником, що підвищує єдність, укріплює цілісність та забезпечує самоорганізацію персоналу. Фундаментом синергії мотивації праці є принцип синергічної взаємодії цілей персоналу з цілями підприємства [3, с.52].

Важливим чинником мотивації праці за визначенні результати діяльності кваліфікованого працівника є матеріальна винагорода. Якщо врахувати, що Кодекс законів про працю України встановлює оплату абстрактної праці у вигляді тарифної зарплати, а конкретна праця оплачувалася до недавнього часу у вигляді преміювання до 75 відсотків заробітної плати, то це співвідношення складало 0,75 : 1.

На підприємствах вітчизняної світлотехнічної галузі практикується механічне збільшення всіх тарифних ставок і посадових окладів, що забезпечує зростання абстрактної, а не конкретної праці і не слугує чинником підвищення матеріальної зацікавленості працювати ефективніше. Поряд із цим, у світовій практиці рівень співвідношення становить 3 – 4 і для наближення до нього вітчизняним світлотехнічним підприємствам необхідно збільшувати надтарифну оплату праці, не збільшуючи тарифну частину заробітної плати. При цьому оплата результатів конкретної праці, яка окреслена системою планово-економічних показників і нормативів, слугуватиме спонукальним мотивом для підвищення

інтересу працівників до забезпечення виконання результатів їх трудової діяльності, а об'єднання їх зусиль в аспекті реалізації внутрішніх змін підприємств галузі - гарантуватиме зростання синергізму та формуватиме синергетичний ефект.

У зв'язку з цим, підприємствам світлотехнічної галузі пропонується систему оплати і мотивації праці, що базуватиметься на наступних чинниках:

- мінімальна заробітна плата (Зм) – виплачується працівникам у випадку неплатоспроможності підприємства або недосягнення виконавцем поставлених цілей під час формування та реалізація синергетичного механізму;

- штатна заробітна плата (Зш) - враховує встановлені штатним розкладом посадові оклади, тарифні ставки, професійні надбавки і відпрацьований працівниками час;

- нарахована доплата (Зд) до зарплати штатної (Зш) - стимулюватиме працівників до генерування синергетичних механізмів і забезпечення синергетичного ефекту у діяльності свого підрозділу та підприємства;

- розрахункова заробітна плата (Зр) - враховує конкретні результати праці працівників реалізаторів синергетичного механізму і розраховується за формулою (1) шляхом додавання до штатної зарплати (Зш) нарахованої доплати (Зд), а її розмір не обмежується, оскільки структура розрахованих в такій залежності сум заробітної плати лише представляє собою «Закон справедливого розподілу» між всіма працівниками коштів, спрямованих на оплату праці.

$$Зр = Зш + Зд \quad (1)$$

фактична заробітна плата (Зф) - враховує коефіцієнт приведення розрахункової зарплати до фактичної (К) і визначається за формулою (2)

$$Зф = Зр \times К \quad (2)$$

$$К = \frac{\sum_{i=1}^n C_{oi}}{\sum_{i=1}^n C_{oi}} \quad (3)$$

де - $\sum_{i=1}^n C_{oi}$ – сума грошових коштів, які спрямовані підприємством на заробітну плату

в даному місяці; $\sum_{i=1}^n C_{oi}$ – сума розрахункової заробітної плати всього персоналу підприємства в даному місяці; i – кількість працівників підприємства.

Повнота відображення мотиваційних аспектів забезпечується принципами побудови показників і умовами мотивації реалізаторів синергетичного механізму на підприємствах світлотехнічної галузі, що представлено у таблиці 1.

Приведена в таблиці 1 множина показників демонструє можливі варіанти мотивування для працівників різних рівнів ієрархії. При цьому, першими наведені ті, які притаманні для підрозділів, що стоять на вищих ієрархічних рівнях, а наступні - для тих підрозділів, які знаходяться на нижніх щаблях в ієрархічній системі управління. Вони є типовими ненормативними і конкретизуються для кожного функціонального підрозділу підприємства в залежності від його механізму функціонування.

Таблиця 1

Принципи побудови показників і умови мотивації реалізаторів синергетичного механізму на підприємствах світлотехнічної галузі

№ п/п	Показники мотивації персоналу	Умови мотивації персоналу	
		Основні	Додаткові
	Критерії ефективності синергетичного механізму:	Досягнення синергетичного ефекту	
1.	Виконання плану: підвищення рентабельності та прибутку, зниження собівартості продукції та собівартості одиниці продукції, затрат на виконання комплексу робіт	Зростання ринкової вартості підприємства, додаткових грошових потоків, вихід на нові ринки, ріст конкурентоспроможності підприємства, підвищення стандартів праці	Збільшення обсягів продажу і частки ринку; зменшення зовнішніх та внутрішніх ризиків, підвищення інноваційної активності, зменшення капітальних вкладень, краще використання наявних ресурсів, покращення якості продукції, умов праці, створення раціональної управлінської структури
2.	Виконання плану підвищення продуктивності праці.		

Примітка. Самостійна розробка автора

Досягнення синергетичного ефекту у таблиці 1 представлене основними і додатковими умовами мотивування працівників - генерувальників синергетичних ефектів. Основна (обов'язкова) умова мотивації праці - встановлює пряму і повну залежність оплати праці виконавця від досягнення результатів у рішенні своєї головної мети формування синергетичних механізмів і передбачає, що недосягнення синергетичного ефекту обмежує оплату праці виконавця рівнем мінімальної заробітної плати, тобто його $Z_f = Z_{\min}$, а досягнення цілей синергетичного механізму гарантує отримання штатної зарплати ($Z_{ш}$) дає право на доплату до неї (Z_d). Додаткові умови мотивації праці – встановлюють диференційовану (Z_d) залежність оплати праці виконавців від досягнення ними заданого результату у вирішенні часткових цілей у формуванні синергетичного ефекту.

Для оплати конкретних цілей у формуванні синергетичних механізмів джерелом фінансування мотивації праці не повинен виступати фонд заробітної плати. Проте і зараз преміювання працівників за досягнення цілей синергії здійснюється із фонду оплати праці [1, с.198]. Видатки на заробітну плату здійснюють із фонду заробітної плати, а інші

заохочувальні виплати проводять з «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [2, с.81]. Світова практика ринкових відносин переконує, що джерелом фінансування заходів мотивації праці повинен виступати прибуток.

Запропонована система оплати і мотивації праці для підприємств світлотехнічної галузі, яка забезпечує синергетичний механізм їх функціонування повинна бути відображена в окремих положеннях про оплату праці і мотивацію праці. В даних положеннях слід встановлювати систему і форми оплати праці у відповідності до виконуваних робіт, пов'язаних з отриманням синергетичного ефекту, стану робочих місць та умов праці, і обґрунтовувати показники та умови мотивації праці виконавців синергетичного механізму.

Список використаних джерел:

1. Дмитришин О.В. Синергетичний підхід до здійснення підприємницької діяльності / О.В. Дмитришин, В.В. Яцура // Науковий вісник НЛТУ України – 2011. – Вип. 21.10. – С. 194 – 199.
2. Лубков А.Р. Синергетический подход к исследованию экономических систем: монография / под ред. Карагода В.С. – М.: 2008. – 119 с.
3. Назаришин Р.О. Взаємна мотивація якості праці персоналу / Назаришин Н.О. // Вісник Запорізького національного університету. – 2011 – №4(12). – С.48 – 53.

УДК 336

Ломова Аліна, магістр
Панухник Олена, д.е.н., професор
*Тернопільський національний технічний університет ім. Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна*

ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: РЕАЛІЗАЦІЯ ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Lomova Alina, Master
Panukhnyk Olena, Dr. Econ. Sc., Professor

FINANCIAL POTENTIAL: REALIZING FINANCIAL STABILITY OF THE COMPANY

Важливою складовою діяльності підприємства виступає його фінансовий потенціал. Адже, дане поняття визначається як обсяг власних, позичених та залучених фінансових ресурсів підприємства, якими воно може розпоряджатися для здійснення поточних та перспективних витрат. Ці ресурси приймають участь у виробничо-господарській діяльності та залучаються для фінансування певних стратегічних напрямів розвитку підприємства.