**ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

*Автор: Шевченко К.М.,*

*старший викладач кафедри ЕПМ ННППІ УІПА*

Взаємодія категорій соціального і економічного у визначеній послідовності їх взаємозалежності утворює баланс між потребами і виробництвом, що дає змогу запобігти виникненню економічних криз перевиробництва. Тому неминучим стає взаємозв’язок між ефективністю використання персоналу, його стимулюванням та економічним становищем підприємства.

Отже, завдяки такому методичному підходу з досліджень розвитку мотиваційного механізму виникає можливість кількісно визначити рівновагу між соціально-економічними інтересами найманої праці і бізнесу, тому актуальність цієї теми для машинобудівних підприємств не визиває сумніву.

Метою дослідження є визначення на прикладі окремих машинобудівних підприємств Донецького регіону взаємозалежності у розвитку економічного потенціалу і мотиваційної системи підприємств.

В результаті дослідження виявили, що взаємозалежність у розвитку економічного потенціалу і мотиваційної системи підприємств може бути визначена такими аналітичними показниками, як: частка оплати праці в реалізованій продукції або витрати заробітної плати на випуск продукції; індекс зростання середньомісячної заробітної плати; індекс зростання продуктивності праці; витрати на 1 грн. реалізованої продукції; індекс співвідношення фонду заробітної плати до валового прибутку.

Проведений аналіз приводить до наступних висновків:

1. За період 2011-2013 рр. рівень середньомісячної зарплати зростав на кожному з підприємств і у 2013 р. досяг найбільшого рівня на ПАТ «АЗОКМ», тобто 3717 грн./особа місяць, який перевищував рівень ПАТ «НКМЗ» на 2,5% (3717/3626,4×100-100), рівень ПрАТ «Вістек»- на 25,3% (3717/2966×100-100). Отже, найбільші темпи щорічного зростання заробітної плати виявилися на ПАТ «АЗОКМ».

2. Середні темпи зростання продуктивності праці, як показника, що відображає господарські накопичення, які створюють джерело забезпечення зростання заробітної плати , склали за три роки в середньому, %:

у ПАТ «НКМЗ» 20 % $\left[\left(\frac{1,14+1,41+1,05}{3}\right)×100-100\right]$;

у ПрАТ «Вістек» 26,3 % $\left[\left(\frac{1,21+1,51+1,07}{3}\right)×100-100\right]$;

у ПАТ «АЗОКМ» 37,7 % $\left[\left(\frac{1,32+1,47+1,35}{3}\right)×100-100\right]$.

Як видно найбільші темпи приросту продуктивності праці досягнуто на ПАТ «АЗОКМ».

3. Звідси співвідношення темпів зростання заробітної плати на один відсоток продуктивності праці. Таким чином, найвищий рівень середньомісячної заробітної плати досягнуто на ПАТ «АЗОКМ» за рахунок створення передумов зростання економічного потенціалу на основі ефективного використання праці.

4. В той же час загальні витрати на 1 грн. реалізованої продукції у 2013 р. у ПАТ «АЗОКМ» перевищували рівень цього показника на інших підприємствах на 33,3 % (0,88/0,66×100-100), що свідчить про високий рівень матеріаломістскості продукції підприємства, яке використовує в якості сировини кольоровий металобрухт з-за кордону.

5. Найбільш вразливим показником, який викриває суспільні відносини у виробництві між найманим персоналом і роботодавцем з приводу розділу доданої вартості, виступає співвідношення фонду заробітної плати до валового прибутку. Як свідчать дані табл. 1, найвищий рівень цього показника притаманний саме ПАТ «АЗОКМ».

Але виникає потреба у науковому обґрунтуванні можливого зростання рівня оплати праці шляхом оптимізації темпів зростання продуктивності і оплати праці, частки її у виробленій продукції, індекса зростання споживчих цін, наявності резервів зростання продуктивності праці.

Розрахунки свідчать про можливі структурні зміни рівня оплати праці між підприємствами в залежності від економічних можливостей. Тому на ПАТ «НКМЗ», який має нижчий економічний рівень ніж ПАТ «АЗОКМ» його оплата праці повинна знижуватись відносно рівня ПрАТ «Вістек» з 22,6% до 16,8%. В той же час на ПАТ «АЗОКМ», який має більш високі економічні показники ніж ПАТ «НКМЗ» рівень зарплати має бути підвищений від 25,6 % відносно рівня ПрАТ «Вістек» до 33%.

Таким чином, застосування методології кількісного визначення резервів підвищення рівня заробітної плати в залежності від економічного потенціалу стає передумовою дотримання взаємозалежності у розвитку економічного потенціалу і мотиваційної системи стимулювання праці. Крім того, розкритий науковий підхід до формування мотиваційного механізму стимулювання праці дає змогу формувати і кількісно визначити баланс соціально-економічних інтересів найманої праці і бізнесу та диференційувати рівень оплати праці, що виявляється як один із основних напрямів досліджень з удосконалення мотиваційного механізму стимулювання праці і бізнесу.

Список використаних джерел

1. Ковалев В. Н. Роль труда в формировании общественных отноше­ний : монография / В. Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.
2. Ковалев В. Н. Определяющая роль закона равновесия в развитии природы и общества: социально-экономический аспект / В. Н. Ковалев // Вісник економічної науки України. Науковий журнал, 2015. – № 1 (28). – С. 82-88.
3. Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ, 2014. – № 3. – С. 28-33.