**СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

*Автори: Шевченко К.М.,*

*ст. викладач кафедри ЕПМ ННППІ УІПА*

*Малютіна В.Г.*

*студентка 3 курсу групи АД Еп13*

В умовах, що склалися в [Україні](http://ua-referat.com/%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8) на нинішньому етапі її розвитку, [проблема мотивації](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B5%D0%BC%D0%B0_%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97) особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності.

Метою роботи є визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності на підприємствах та розробка основних напрямків і практичних рекомендацій щодо створення мотиваційного механізму, його ефективного розвитку, який би відповідав пріоритетам формування соціально-орієнтованої ринкової економіки.

До основних сучасних тенденцій в сфері оплати праці належать:

* збільшення частки почасової оплати в загальному фонді заробітної плати;
* створення нових моделей заробітної плати, наприклад безтарифної системи оплати, що базується на частковому розподілі зароблених коштів, призначених для винагородження працівника за певними критеріями, як-от:
* кваліфікація та діловитість працівника,
* коефіцієнт трудової участі як узагальнююча оцінка реального внеску кожного робітника в результати колективної праці,
* міра виконання нормованих завдань,
* кількість відпрацьованих годин. [1]

Для визначення ступеня ефективності системи преміювання, що діє на підприємстві, необхідно визначити співвідношення реально отриманого ефекту від використання певного методу преміювання і витрат на його проведення. Згідно з цим показником ефективною стає система матеріального стимулювання, що дає змогу одержати додатковий ефект, який перевищує за розмірами преміальні виплати. Критерій ефективності можна подати рівнянням

* http://ua-referat.com/ref-0_183856490-18935.coolpic(1),

де Пе − розмір економічного ефекту, одержаний унаслідок дії системи матеріального стимулювання,

∑ ВП − сума преміальних виплат персоналу підприємства.

Різниця між цими показниками являє собою додатковий абсолютний прибуток, одержаний унаслідок преміювання працівників. Розрахувати його можна за допомогою рівняння:

* http://ua-referat.com/ref-0_183875425-15582.coolpic(2),

де П а− додатковий абсолютний [прибуток підприємства](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BE%D0%BA_%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0), одержаний внаслідок дії системи преміювання. [2]

Аналізуючи машинобудівне підприємство, можна відзначити, що основним недоліком системи мотивації трудової діяльності є недостатня увага моральному стимулюванню праці. Підприємству необхідно покращити корпоративну культуру з метою піднесення високоякісної праці і самовдосконалення працівників, що є шляхом до успіху й добробуту.

Щодо матеріального стимулювання, то підприємству слід більше уваги звертати на вдосконалення формування основної заробітної плати для стимулювання праці робітників, що не виявляють інтересу до творчої діяльності. Слід пов'язати ФОП з обсягом реалізованої продукції і виручкою, яка поступає від її продажу, тобто оплату праці слід поставити в залежність від проміжних підсумків роботи цеху і всього заводу. В цьому відношенні значний інтерес викликає [ринкова система](http://ua-referat.com/%D0%A0%D0%B8%D0%BD%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0) оцінки і стимулювання праці "РОСТ", розроблена вченими Російського Інституту економіки для підприємств промисловості, будівництва, зв'язку. Система передбачає введення показника "Зарплатоємність реалізованої продукції" (кількість копійок зарплати в кожній грошовій одиниці виручки).

В результаті застосування системи "РОСТ" можливо:

* посилити роль керівників, надати їм більше можливостей впливати на трудову поведінку робітників;
* сприяти ініціативності і підприємливості працівників;
* стимулювати продуктивність праці;
* збільшити обсяг реалізованої продукції,
* сприяти зростанню реальної заробітної плати;
* підвищити рентабельність заводу.

Таким чином, в розглянуто систему мотивації маштнобуівного підприємства, яка направлена на [підвищення ефективності виробництва](http://ua-referat.com/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B5%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D0%B2%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%B0), формування таких форм і методів оплати і стимулювання трудової діяльності, які б цілеспрямовано сприяли розвитку творчої ініціативи і підприємливості робітників, підвищенню їх матеріальної зацікавленості в продуктивній праці, створенню нових конкурентоспроможних машин і устаткування, збільшенню об'ємів виробництва і продаж, а врешті-решт − забезпеченню стійкого функціонування заводу в сучасних умовах господарювання.

Список використаної літератури

1. Абрютина, М.С. [Економічний аналіз](http://ua-referat.com/%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%96%D0%B7" \o "Економічний аналіз) торгової діяльності: Учеб. посібник. / М.С. Абрютина. - М.: Дело и Сервис, 2003. - 560 с.

2. Бавикін, В. Новий [менеджмент](http://ua-referat.com/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82). [Управління](http://ua-referat.com/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F" \o "Управління) підприємством на рівні вищих стандартів. / В. Бавикін. - М.: [Економіка](http://ua-referat.com/%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0" \o "Економіка), 2006. - 352 с.

3. Герчикова, І.М. [Менеджмент](http://ua-referat.com/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82). / І.М. Герчикова. - М.: ЮНИТИ, 2004.- 655 с.