

**Секція:** Теорія і практика управління соціально-економічним розвитком:  
підприємство, регіон, країна

УДК 338

**Мирошниченко Г.Б.**

*старший викладач кафедри менеджменту*

*Донецького національного технічного університету*

*м.Покровськ, Україна*

## АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ РОБІТНИКІВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ СЛУЖБИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі економічного розвитку дуже важливе значення набувають питання взаємозв'язку між матеріальною зацікавленістю працівників виробничих підрозділів і ефективною роботою підприємства в цілому. Особливості функціонування енергетичної служби на промисловому підприємстві дозволяє стверджувати, що в сформованих умовах функціонування підприємства результати роботи даної служби не завжди здатні з'єднати економічні інтереси робітників підрозділу з інтересами всього колективу [4, с 140-144].

Загальні показники роботи підприємства не стільки характеризують, скільки «приховують» дійсні результати, досягнуті його окремими структурними підрозділами, так незадовільна робота одних підрозділів може повністю покриватися успішною роботою інших підрозділів [1, с.56]. Так, наприклад, успішна робота маркетингової і фінансової служби підприємства не являються результатами роботи енергетичної служби і не впливають на процеси формування стимулів і мотивів енергетичної служби. Колектив підрозділу буде найліпшим чином виражати інтереси підприємства тільки тоді,

коли мірою ефективності його роботи стане ступінь досягнення ним основної цілі свого функціонування.

При розробці системи мотивації персоналу на підприємстві однією з найважливіших завдань є оцінка та порівняння результатів праці співробітників. Дійсність системи матеріального заохочення багато в чому визначається тим, якою мірою величина премії й приробинок робітника залежить від його особистого внеску в досягненні загальних результатів роботи структурного підрозділу [3, с145]. Для обліку й стимулювання такого внеску практика виробила дієвий інструмент - коефіцієнт трудової участі (КТУ).

На нашу думку, і при організації матеріального заохочення робочих енергетичних служб доцільно індивідуальний внесок кожного робітника в результати праці бригади оцінювати також по КТУ. Однак, при його застосуванні, й особливо при встановленні базового рівня в умовах комплексної бригади необхідно враховувати наступну особливість роботи таких бригад. Комплексна бригада поєднує робітників різних професій (механіків, слюсарів, електриків), і успіх такої кооперації можливий лише при повній їхній взаємозамінності. Тому базовий КТУ для кожного робітника повинен визначатися з урахуванням дефіцитності його професії:

$$КТУ_i^b = 2 - \frac{Y_i}{100\%}, \quad (1)$$

де  $Y_i$  – укомплектованість бригади робочими даної професії, %, котрий знаходиться наступним образом:

$$Y_i = \frac{Ч_{\phi i}}{Ч_{нi}} * 100\%, \quad (2)$$

де  $Ч_{\phi i}$ ,  $Ч_{нi}$  – фактична та нормативна чисельність робочих даної професії, відповідно, чол.

Відповідно, базовий коефіцієнт трудової участі, більший одиниці, буде встановлюватися для тих робочих, котра професія у бригаді є дефіцитною.

Унаслідок чого їм доводиться тратити більш зусиль, ніж іншим, за для досягнення загальної цілі.

Фактичне значення коефіцієнта трудової участі того чи іншого робітника визначається бригадою з урахуванням дійсного трудового вкладу даного працівника у досягненні загальних підсумків роботи бригади на основі розроблених понижувальних та підвищувальних збільшень цього коефіцієнта за конкретні досягнення або упущення в роботі.

Варіантів розподілу матеріального заохочення існує безліч. Для кожного підприємства розробляється власна політика, що відповідає внутрішнім принципам мотивації і сформованим традиціям.

Використання цього методу вимірювання результативності дозволяє не тільки об'єктивно і точно провести оцінку, а й забезпечити мотивацію людей, націлити їх на досягнення поставлених завдань.

### **Література:**

1. Авдулов П. В. Экономико- математические методы и модели для руководителя. / П. В. Авдулов, Э. И. Гойзман, В. А. Кутузов В.А. – Москва: Экономика, 2008. – 128 с.
2. Буркинский Б. В. Эффективность обслуживания производства. / Б. В. Буркинский. – Киев: Научна думка, 2007. – 156 с.
3. Ванагас П. И. Выбор оптимальных форм функционирования труда. / П. И. Ванагас, Д. Д. Эпштейн. – Ленинград: Ленинград, 1986. – 206 с.
4. Власов Б. В. Повышение эффективности вспомогательных производств. / Б. В. Власов, В. М. Семенов. – Москва: Машиностроение, 1986. – 233 с.