

НАУКОВІ І ПРАКТИЧНІ ЗАХОДИ. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА

Потьомкін М.Л.

У статті розглянуто основні наукові і практичні заходи щодо підвищення ефективності промислового виробництва. Висвітлено, що в цілях підвищення ефективності промислового виробництва необхідно враховувати специфіку професій і категорій працівників на основних роботах і ділянках., які зобов'язані забезпечити взаємозв'язок та синхронізацію дій працівників в виробничому процесі .

Постановка проблеми. У сучасних умовах, що характеризуються посиленням відповідальності за організацію промислового виробництва на національних підприємствах, особливе місце займають заходи щодо організації матеріальної мотивації персоналу. Їх відмінною рисою є взаємозв'язок з комплексом організаційно-технічних заходів, які направлені на зміцнення інтеграційних зв'язків, підвищення змістовності праці і поліпшення зовнішніх і внутрішніх умов, що впливають на його ефективність. На деяких підприємствах системи мотивації враховують підвищення задоволеності працею, поліпшення соціально-психологічного клімату, що, кінець кінцем, викликає здобуття додаткового прибутку.

Однією з важливих проблем економіки і управління промисловим підприємством є збільшення обсягу виробництва за рахунок продуктивності праці і поліпшення якості продукції. Важливе місце в її рішенні відводилося підрядній формі мотивації персоналу. Проте в умовах низьких темпів розвитку ринкової економіки намічається тенденція до зниження питомої ваги останньою, що може негативно позначитися на ефективності економічних перетворень. У зв'язку з цим на системи мотивації покладається завдання пошуку нетрадиційних методів виробництва продукції з вищою інтенсивністю праці.

Аналіз останніх наукових досліджень. . Значний вклад до теорії становлення національних підприємств і підвищення ефективності промислового виробництва. мотивації персоналу внесли О.Амоша, А.Зайнчковський, О. Турецкий, В. Лисюк, П. Осіпов, та інші. В той же час недостатньо вивчені сучасні процеси, які відбуваються на

промислових підприємствах в контексті підвищення ефективності виробництва.

Мета статті. Метою роботи є обґрунтування способів підвищення ефективності діяльності підприємств за рахунок удосконалення різноманітних заходів, що підвищують підвищення рівня функціонування промислового виробництва

Виклад основного матеріалу. Важливим аспектом розвитку матеріальних систем мотивації персоналу і відповідного розвитку виробництва є поєднання індивідуальних і колективних інтересів у функціонуванні підприємства. Необхідно підкреслити, що основна заробітна плата повинна залежати від кваліфікації і результатів праці працівників, а преміювання - від загальних, кінцевих результатів роботи виробничої ділянки або, в окремих випадках, підприємства.

У цьому контексті важливою причиною подальшого розвитку і підвищення ефективності функціонування підприємства є всемірний розвиток комп'ютерної техніки. Вона забезпечує вдосконалення процесів управління промисловим виробництвом і розвитку господарської діяльності. Якщо в процесі розвитку кризисних стосунків виробничий процес переважно зводиться до схеми "один робітник - одне робоче місце - одне або незначна кількість родинних операцій", то в даний час перевага віддається такій організації, коли інтереси групи працівників відповідають цілям динамічного розвитку промислового виробництва і подолання бідності найманого персоналу.

Сучасний етап розвитку виробничих і економічних стосунків характеризується поступовою ліквідацією взаємозв'язку між діяльністю окремого працівника і кінцевими результатами виробництва[1]. В наступний час настійно виникає потреба в науковій розробці і практичному впровадженні таких виробничих систем, які б забезпечували розвиток кооперації між групами працівників, сприяли розвитку технологічних процесів і підтримували рівномірні умови по підвищенню якості продукції.

На багатьох підприємствах процес підвищення рівня ефективності виробництва втілює в собі кваліфікаційні аспекти. Перший зазвичай виступає у вигляді тарифної ставки, яка встановлюється методом експертної оцінки робочого місця. У її склад входять такі компоненти як рівень професійної кваліфікації, точності, якісного дотримання технологічного процесу, фізичної і психологічної напруги. Ці параметри можна досить точно виміряти, вони легко контролюються і

одночасно трохи збільшують завантаження відповідних фахівців, що підвищує ефективність організації промислового виробництва.

Другий (груповий) елемент враховує комплексні показники результатів роботи персоналу. У сучасних умовах під ними розуміють показники якості продукції (праці), його продуктивності або вироблення, економії сировини, матеріалів або енергоносіїв, а також використання устаткування. Зазвичай, рівень організації праці персоналу, якій обслуговує технічно складне високопродуктивне устаткування, контролюється по шести-восьми показниками. Вони значно ускладнюють процес обліку. З них найбільш важливими є наступні:

- 1) загальна кількість освоєних працівником операцій;
- 2) виконання додаткових обов'язків (контроль якості продукції, навчання учнів, керівництво бригадою та інші);
- 3) дрібний ремонт і наладка устаткування, уміння працювати із складними кресленнями.

Значно підвищується ефективність виробництва в результаті впровадження методів по організації роботи на основі нового вигляду колективного підряду. В такому разі встановлюється жорстко фіксований об'єм робіт. Він має бути своєчасно виконаний. Розвиток процесів кооперації і розділення залишається одним з чинників підвищення ефективності розвитку виробництва. Одночасно в сучасних умовах усе більш активно виявляються колективні основи функціонування промислового виробництва. Вони надають безпосередню дію на форми кооперації і розподілу праці найманих робітників і фахівців.

Одним з найважливіших завдань підвищення ефективності функціонування підприємства повинно бути створення умов по прискоренню темпів впровадження технічних заходів. Особливе місце в процесі підвищення конкурентоспроможності займає процес впровадження і подальшого освоєння у виробництво сучасної техніки, у тому разі гнучких виробничих систем. Поширені і деякі інші напрямки підвищення ефективності промислового виробництва. Найбільш важливими напрямами функціонування промислових підприємств є постійне залучення працівників до процесу збільшення кінцевих результатів продукції. Основним принципом є посилення процесу взаємодії організаційних засобів, що виділяються власником, подолання рівня бідності і підвищення економічної ефективності виробництва.

Розроблені в Україні заходи по прискоренню розвитку промислового виробництва на основі регулювання ринкових стосунків послужили фундаментом для поширення досконаліших економічних

механізмів [2]. В даний час вони розподіляються відповідно до конкретних виробничо-господарських завдань. Їх рішення в умовах незначного функціонування промислового виробництва повинне здійснюватися відповідно до досягнутих техніко-економічних показників. На практиці застосовується широкий і всілякий перелік конкретних показників стимулювання. В даний час спостерігається розвиток систем стимулювання персоналу за збільшення якісних показників виробництва продукції (як показника ефективності виробництва). В окремих випадках вона взаємодіє з системою, що забезпечує підвищення рівня результативності діяльності виробничих підрозділів. Ці системи створили необхідні передумови для вдосконалення індивідуальних і колективних систем, які підвищують рівень функціонування підприємства. Вони сприяють розвитку процесу зміцнення зв'язку між показниками ефективності виробництва і рівнем оплати персоналу незалежно від їх джерела виплати (фонд заробітної плати, фонд матеріального заохочення або фонд оплати праці).

Процес розвитку промислових підприємств повинен бути спрямований на підвищення рівня ефективності виробництва і враховувати такі обставини:

1) процес посилення взаємодії процесу виробництва і окремих працівників, а також всього персоналу. Використання цього пункту доцільне на ділянках, де застосовуються індивідуальні показники роботи або можливе значне збільшення об'ємів продукції, що випускається;

2) недоцільності обліку результатів діяльності індивідуальних працівників і необхідності посилення міри їх мотивації до збільшення кінцевих, як правило, колективних виробничих показників;

3) посилення процесу функціонування персоналу не лише до збільшення продуктивності праці певної групи працівників, але і якісних характеристик продукції;

4) в цілях підвищення рівня творчої ініціативи до виконання покладених обов'язків і інших виробничих ситуаціях.

Необхідно підкреслити, що на ефективність виробництва колективні системи мотивації персоналу роблять значний вплив у випадках їх впровадження на роботах по:

1) обслуговуванню сучасних виробничих систем і модулів;

2) функціонуванню робототехнічних комплексів і верстатів з ЧПУ;

3) функціонуванню гнучких переналагоджуваних систем;

4) впровадженню автоматизованих технологічних комплексів з високопродуктивним устаткуванням;

- 5) використанню устаткування з програмним управлінням;
- 6) впровадженню потокових ліній і конвеєрів, які характеризуються поширенням колективною організацію праці персоналу по кінцевих результатах виробництва.

У таких умовах колективні системи організації праці служать одним з основних способів підвищення інтересів найнятих робітників. Вони полягають в досягненні високих кінцевих результатів діяльності виробничої одиниці і підвищення рівня платоспроможності. Причому, необхідно підкреслити, що якщо як основні показники діяльності персоналу використовуються кількісні оцінки функціонування цеху або виробництва, то при виборі додаткових умов доцільно враховувати якісні аспекти функціонування найнятих робітників і навпаки.

У виробництвах, де праця робітників оплачується за індивідуальними відрядними розцінками, які недостатньо сприяють досягненню високих кількісних і якісних кінцевих результатів, також необхідно упроваджувати відповідні преміювальні системи. При їх організації залежно від індивідуальних розцінок заробіток робітника залежить від складності виконуваної роботи і міри виконання відповідних норм вироблення. Отже, індикативний план виробництва значною мірою залежний від результатів колективної праці, може бути не виконаний. Це, зокрема, приведе до зменшення фондів економічного стимулювання, оскільки постійні витрати, направлені на випуск продукції, не змінюються. У зв'язку з цим, в її основні і додаткові умови доцільне введення колективних показників роботи, що більшою мірою націлює робочих до поєднання професій, багатостатному обслуговуванню і, відповідно, підвищенню рівня ефективності виробництва.

Висновок. Для втілювання в повсякденну практику переваг ринкової економіки необхідно здійснювати диференціацію розмірів матеріальних засобів оплати праці. В цілях підвищення ефективності промислового виробництва вони повинні зважати на специфіку професій і категорій працівників на основних роботах і ділянках. Вищі розміри засобів що направляються на цій процес встановлюються у виробництвах, де застосовуються технічно обґрунтовані норми часу (вироблення). Сприяючим чинником є міра поширення міжгалузевих нормативів, а також впровадження гнучких виробничих систем.

Література

1. Богиня Д. П. Социально-экономический механизм регулирования рынка труда и заработной платы / Богиня Д. П. – К. : Институт экономики НАНУ, 2011. – 300 с.

2. Карлин М. Содержание труда и методологические проблемы его стимулирования / М. Карлин // Украина: аспекты труда. – 2012. – № 1. – С. 19 – 21.

Abstract

Potemkin M.L.

The effectiveness of current systems and motivation

In papers examine major scientific and practical measures to improve the efficiency of industrial production. Deals with, in order to increase the efficiency of industrial production must take into account the specific professions and categories of workers to jobs and key areas. Are required to provide interconnection and synchronization of actions of employees in the manufacturing process.