

створює, з іншого – яка кількість праці витрачається та як довго вона триває. В ракурсі розгляду категорій „якість” та „ефективність” праці повинне включатися чітке виявлення їх тотожності та розбіжності. Ефективність та якість праці - це дві сторони цілеспрямованої діяльності, рівень якої може бути визначений тільки при співставленні з іншою працею. Кожне з цих понять виявляє ступінь досягнення поставлених цілей: якість – по відношенню до потреб працівника та здатності їх задовольняти, ефективність – по відношенню до витрат праці. Категорія „ефективність” пов’язана не тільки з якістю праці, але й з її кількістю. Якщо кількість праці є постійною, взаємозв’язок якості та ефективності характеризується їх взаємообумовленістю – підвищення якості праці є вихідним моментом зростання її ефективності та навпаки [3].

Для дослідження якості управління персоналом важливе методологічне значення має характеристика її соціально-економічної природи. Соціальна природа якісної визначеності праці виявляється через механізм суспільної оцінки якості діяльності окремих індивідуумів. Складність та результативність управління персоналом при цьому являє собою результат розвитку продуктивних сил та носіїв певних економічних зв’язків, які відображують реальні соціально-економічні процеси. Річ в тому, що люди працюють не тільки спільно один з одним, але в процесі цієї діяльності вони працюють один для одного. Конкретні форми реалізації цих відносин виявляються у вигляді заходів, важелів, засобів впливу на якість праці, а весь їх комплекс складає механізм управління якістю праці робітників.

Організаційно-економічні відносини з приводу управління якістю праці мають місце в межах розподілу та кооперації праці і виявляються у ставленні особи до виробництва, у спілкуванні, взаємній залежності виконавців. При цьому підвищення якості управління працею досягається шляхом удосконалення відносин на основі змін, які відбуваються безпосередньо у процесі праці (підвищення змістовності праці, зниження її монотонності, поліпшення умов праці, застосування прогресивних режимів робочого часу), що заохочує робітників підвищувати кваліфікацію, мобільність та універсальність. Організаційно-економічні відносини, які обумовлюють якість управління персоналом визначаються, відносинами власності на засоби виробництва, в залежності від яких вони набувають певну соціально-економічну форму, що проявляється у різноманітності професійної підготовки працівників, підвищення їх кваліфікації, у плануванні та формах суспільної оцінки рівня якості, формах мотивації та стимулювання, зміцненні трудової дисципліни. Реалізація вказаних відносин здійснюється за допомогою специфічного механізму управління, націленого на підвищення якості праці [4].

Управління якістю – це комплекс стратегічних і тактичних заходів, щодо організації бездефектної роботи усіх ланок виробничого процесу підприємства (фірми, компанії) і перевірка якості виробу, під час його виготовлення. Природно, що якість самого управління при цьому відіграє вирішальну роль.

Список використаних джерел

1. Андрійчук В.Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз. Вид-во 2-ге (без змін) / В.Г. Андрійчук [моногр]. – К.: КНЕУ, 2006. – 292 с.
2. Економічна енциклопедія: у 3 томах. / голов. редкол.: Мочерний С.В. (голова) [та ін.]. Т. 3. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
3. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах / В.І. Перебийніс, Т.П. Житник [моногр.]. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 332 с.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

Ліщинський Владислав Сергійович,

студент спеціальності 5.05010301 “Розробка програмного забезпечення”

ДВНЗ “Кам’янець-Подільський індустріальний коледж”,

м. Кам’янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Мотиваційний механізм інноваційної діяльності — система зі зворотним зв’язком, яка охоплює сукупність стимулів, що формують у менеджерів організації мотиваційні преференції щодо використання інновацій як основного засобу здобуття організацією конкурентних переваг [2]. Мотиваційний механізм буде ефективним лише тоді, коли ґрунтуватиметься не на засобах адміністративного впливу, а на економічних важелях, завдяки чому керуючий вплив здійснюватиметься у режимі саморегуляції. Так формується інноваційно-активна поведінка працівників організації — поведінка, яка передбачає їх високу ініціативність щодо участі у розв’язанні проблем організації, результатом чого є створення і впровадження новаций, спрямованих на реалізацію завдань інноваційного розвитку. Його рушійною силою є система стимулів. Умови стимулювання для вищого менеджменту визначають власники організації, які повинні у систему стимулювання закладати залежність винагороди менеджерів від результативності та ефективності їх рішень і керівних дій.

У разі відповідності стимулів очікуванням працівників у них формуються мотиви до інноваційної діяльності, результатом чого може бути інноваційний продукт або нове рішення, реалізація яких забезпечить підвищення ефективності функціонування організації.

Для того щоб усі учасники інноваційних змін впевнилися у вигідності інновації не лише для організації, а й для кожного з працівників зокрема, необхідно стимулювати усіх. Тому система стимулів інноваційних процесів має включати, з одного боку, компоненти поточного стимулювання, а з іншого — стимулювання за результатами роботи всієї організації. Перші значною мірою стосуються рядових учасників інноваційного процесу, які повинні виконувати доручені завдання у заплановані терміни (що прискорює впровадження новаций), а другі — менеджерів інноваційних проектів, вищих менеджерів організації, авторів інновацій (однаково важливо стимулювати вдале інноваційне рішення і його оперативне впровадження).

Система стимулювання повинна обов'язково містити елементи заохочення розвитку творчих здібностей працівників підприємства, що є передумовою створення інновацій.

Отже, формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації передбачає розроблення ефективної системи стимулювання менеджерів усіх рівнів управління, яка спирається на оцінку досягнутих у процесі реалізації інновацій результатів. Вона має містити: систему стимулів для вищого рівня менеджменту, яка ґрунтуватиметься на показниках підвищення ринкової вартості підприємства; систему стимулів для менеджерів і фахівців функціональних служб, задіяних у процесі створення і впровадження новацій, залежно від їх внеску в кінцевий результат [1].

Крім того мотиваційний механізм інноваційної діяльності організації має бути спрямований і на формування сприятливого для інноваційної діяльності організаційного середовища. Стимулювання інноваційної праці повинно спиратися не лише на матеріальні, а й на нематеріальні (соціально-психологічні) форми стимулювання, орієнтовані на задоволення потреб вищого рівня. Крім того, необхідно, щоб процес стимулювання інноваційної діяльності був постійним, а застосовувані методи стимулювання збагачувалися відповідно до зміни мотиваційних пререференцій виконавців.

Лише за цих умов інноваційна активність персоналу буде високою, що розширюватиме інноваційні можливості організації.

Методи стимулювання інноваційної діяльності є прямої і непрямой дії, вони мають різне мотиваційне навантаження. Так, методи прямої дії безпосередньо пов'язані із досягненням кінцевого результату — комерційної вигоди від упровадження новації. Вони є вагомими стимулами для працівників, здатних продукувати інновації, маючи для цього належну кваліфікацію і креативне мислення. Методи непрямой дії спрямовані на формування сприятливого для інноваційної діяльності середовища [3].

Успіхи багатьох західних компаній у розвитку передових технологій, освоєнні нових видів продукції, вдосконаленні діючого виробництва забезпечуються саме завдяки високій інноваційній активності персоналу, яка є продуктом реалізації концепції партисипативного управління. Концепція партисипативного управління — технологія управління персоналом, яка ґрунтується на залученні до процесу прийняття управлінських рішень всіх працівників підприємства [2]. Ця технологія ототожнює життєві цінності працівника із цінностями організації, узгоджує взаємні цілі, культивує відчуття причетності до загальної справи, об'єднує новаторський потенціал усіх працівників, надаючи їм можливість приймати рішення, пов'язані з їхніми функціональними обов'язками в організації, і підтримуючи їхні пропозиції щодо вдосконалення своєї роботи чи певних аспектів діяльності організації.

Реалізація цієї концепції можлива за умов продуманої системи стимулювання ініціативності і творчого підходу до роботи працівників організації, яка забезпечує не лише розвиток її персоналу, а й приваблює творчих особистостей з інших організацій, формуючи колектив креативних фахівців, нарощуючи інтелектуальний та інноваційний потенціал організації.

Список використаних джерел

1. Василенко В.О. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / В.О. Василенко, В.Г. Шматько. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 440 с.
2. Дудар Т.Г. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник / Т.Г. Дудар, В.В. Мельниченко. – К.: Центр учбової літератури, 2009. — 256 с.
3. Скрипко Т.О. Інноваційний менеджмент: підручник / Т.О. Скрипко. – К.: Знання, 2011. – 423 с.

Ліщинський Сергій Пилипович,

студент спеціальності 7.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальчук В.Г.

СУЧАСНІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКІ КООПЕРАТИВИ: МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ

В загальній практиці розвитку організаційних форм господарювання, є певні виключення з правил. Мова йде про створення сучасних сільськогосподарських кооперативів, причому, головна особливість цього процесу в тому, що вони, як правило, не новостворені, а є правонаступниками колишніх господарств.

Простежимо даний феномен на прикладі сільськогосподарського кооперативу «Летава» Чемеровецького району Хмельницької області. Виявимо механізми формування та функціонування сільськогосподарського кооперативу в сучасних умовах. Питома вага кооперативів серед інших форм господарювання в АПК у 2013р. складала всього 2,5% і вона продовжує скорочуватися (у 2012р. – 5,3%) [3].

Ключовими елементами формування виробничої кооперації є наступні:

- 1) добровільне кооперування засобів та предметів праці з метою досягнення певного рівня концентрації капіталу та виробництва, здатного забезпечити прибутковість;
- 2) обов'язкова участь кожного учасника в діяльності кооперативу;
- 3) управління за принципом: один працівник – один голос;
- 4) економічні відносини за солідарним принципом – розподіл прибутку вирішують збори кооперативу – вищий орган управління.

За цими ознаками, сучасні кооперативи в сільському господарстві фактично є відродженням кооперативної сутності колгоспів, що стали фактично одержавленими структурами (рис.1).

Які переваги отримує при цьому кожний учасник і кооператив в цілому? На нашу думку, у виробничій кооперації більш чіткою є позиція кожного учасника, незалежно від того, яка величина його особистого внеску у формування потенціалу підприємства.