

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

В то время как главными потребителями энергоресурсов являются высокоразвитые державы и развивающиеся страны Азии, основная доля мировых запасов углеводородов сконцентрирована в сравнительно небольшой группе развивающихся стран и стран с переходной экономикой. Такие крупные потребители, как США, Евросоюз и Китай сосредотачивают как экономические, так и политические ресурсы для экспансии на одни и те же рынки, что приводит к росту конкуренции.

В ответ меняется политика стран-производителей в отношении доступа к национальным запасам углеводородов, а также стратегии национальных государственных компаний, контролирующих основные мировые углеводородные ресурсы. В свою очередь, перерабатывающие мощности, логистические и транспортные схемы, а также дистрибуция углеводородов находятся под контролем транснациональных корпораций. Из этого вытекает различная стратегия поведения игроков на рынке. Крупные транснациональные корпорации стремятся нарастить свою ресурсную базу. А госкомпании, располагающие основными ресурсами, стремятся развивать переработку и пытаются получить долю в капитале транспортных и сбытовых структур. Развитие данного противоречия имеет характер усиливающейся тенденции, которая, скорее всего, сохранится в ближайшее десятилетие.

Сужается число регионов, где можно добиться резкого роста производства углеводородов без применения новейших технологий и методов добычи, сопровождающихся многомиллиардными вложениями в инфраструктуру. С учетом этого сужаются возможности для маневра ключевых потребителей на рынке. Основное геостратегическое противостояние развивается между Китаем и США. К 2030 г. Китай сравняется с США по объемам импортируемой нефти. Без обеспечения надежных источников энергоресурсов дальнейший рост экономики станет невозможен. Именно поэтому энергетическая безопасность и поиск новых рынков становится для Китая вопросом "выживания" как одного из лидеров мировой экономики. В свою очередь, США не заинтересованы в усилении Китая на углеводородном рынке и готовы привлекать максимум имеющихся политических и экономических рычагов для недопущения китайских нефтегазовых компаний на рынки.

Развитие международной торговли энергоносителями требует адекватного развития инфраструктуры. Однако в последние годы это сопряжено с рядом сложностей:

по мере удаления новых добывающих регионов от традиционных рынков сбыта требуется сооружение все более протяженных и дорогостоящих трубопроводов;

в связи с увеличением с начала 1990-х годов числа транзитных стран и ростом числа транзитных конфликтов, все острее встают проблемы регулирования взаимоотношений между поставщиками и транзитерами;

некоторые пути транспортировки (например, проливы) уже достигают предела своей пропускной способности;

сооружение инфраструктуры в развитых странах, особенно нефтеперерабатывающих заводов и терминалов по регазификации СПГ, вызывает негативную реакцию у местного населения;

заметное повышение цен на сталь, энергоносители и рабочую силу приводит к росту капиталоемкости всех инфраструктурных проектов и создает проблемы с привлечением финансирования.

Увеличение объемов межстрановой торговли энергоресурсами ведет и к усилению рисков, связанных с возможностью перерывов энергоснабжения вследствие следующих факторов:

политические конфликты;

техногенные катастрофы и системные аварии;

природные явления (ураганы);

террористические акты.

В сочетании с растущей зависимостью все большего числа стран от импорта энергии это ведет к осознанию необходимости создания новых механизмов обеспечения мировой энергетической безопасности.

Наличие свободных, конкурентных и открытых рынков имеет жизненно важное значение для эффективного функционирования глобальной энергетической системы. Усилия по повышению прозрачности, усилению и расширению верховенства закона, созданию и укреплению предсказуемых, эффективных режимов налогообложения и регулирования, проведению ответственной политики в отношении спроса и предложения - все это играет существенную роль в обеспечении глобальной энергетической безопасности. Снижая уровень неопределенности, эти усилия способствуют лучшему пониманию энергетического рынка, а значит - принятию более взвешенных инвестиционных решений и повышению конкурентоспособности. Для бесперебойного функционирования мировых энергетических рынков необходим также регулярный и своевременный обмен надежной информацией между всеми рыночными игроками. Формированию эффективных энергетических рынков способствует прозрачность и предсказуемость энергетической политики и режимов регулирования на уровне отдельных государств.

Список использованных источников:

1. Дитрик Пола. Независимость США от импорта нефти уже близка // Oil & Gas Journal. Russia. 2012. №7. С. 38 – 41.
2. Иванов А.С. Современные тенденции на мировом энергетическом рынке и повышение эффективности российского экспорта энергоресурсов // Российская экономика: пути повышения конкурентоспособности. Коллективная монография. Под общей редакцией проф. А.В. Холопова. (МГИМО-ВР). М.: Журналист. 2009. С. 476 – 481.
3. Матвеев И., Иванов А. Мировая энергетика на рубеже второго десятилетия нынешнего века // Energy Fresh. 2011. Сентябрь. С. 37 – 48.
4. Хэ Чжун. Мир на пороге сланцевой революции // Китай. 2012. Сентябрь. С. 38 – 39.
5. BP Statistical Review of World Energy», June 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.bp.com/assets/bp_internet/globalbp/globalbp_uk_english/reports_and_publications/statistical_energy_review_2011/STAGING/local_assets/pdf/statistical_review_of_world_energy_full_report_2012.pdf
6. S. Chapman, A. Kosulnikov. Shale frontier, «Hydrocarbon Engineering», October 2012. P. 13 – 18.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ЗМІЦНЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Калінін О.В., к.е.н., старший викладач, державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет» (Україна)

Калінін О.В. Шляхи підвищення мотивації персоналу як чинник зміцнення конкурентоспроможності українських підприємств. Розглянуто деякі аспекти мотивації персоналу. Проведено теоретичний аналіз актуальності основних теорій мотивації в сучасних умовах невизначеності світової і української економіки. Приведені дані, що характеризують особливості мотивації персоналу в різних сферах виробництва. Розглянуто шляхи ефективного управління персоналом в організації, активізації його діяльності і підвищення ефективності через розуміння мотивації. Ця стаття присвячена системному підходу до мотивації персоналу, що є обов'язковою умовою професіоналізації управління і раціонального використання організаційних можливостей стимулювання працівників до трудової активності. Мотивація праці належить до проблем, рішення яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Вітчизняна теорія і практика мотивації праці, як правило, зводяться до оплати праці, заснованої на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах, і малоефективні. Тому при формуванні систем мотивації праці потрібне використання вже накопиченого світовою практикою досвіду.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Ключові слова: підприємства, мотивація, конкурентоспроможність, управління трудовими ресурсами.

Калинин А.В. Пути повышения мотивации персонала как фактор укрепления конкурентоспособности украинских предприятий. Рассмотрены некоторые аспекты мотивации персонала. Проведен теоретический анализ актуальности основных теорий мотивации в современных условиях неопределенности мировой и украинской экономики. Приведены данные, характеризующие особенности мотивации персонала в различных сферах производства. Рассмотрены пути к эффективному управлению персоналом в организации, к активизации его деятельности и повышению эффективности через понимание мотивации. Данная статья посвящена системному подходу к мотивации персонала, что является обязательным условием профессионализации управления и рационального использования организационных возможностей стимулирования работников к трудовой активности. Мотивация труда относится к числу проблем, решению которых в мировой практике всегда уделялось большое внимание. Отечественные теория и практика мотивации труда, как правило, сводятся к оплате труда, основанной на фиксированных тарифных ставках и должностных окладах, и малоэффективны. Поэтому при формировании систем мотивации труда необходимо использование уже накопленного мировой практикой опыта.

Ключевые слова: предприятия, мотивация, конкурентоспособность, управление трудовыми ресурсами.

Kalinin A. Ways of increase of motivation of the personnel as factor of strengthening of competitiveness of the Ukrainian entities.

Some aspects of motivation of the staff are considered. The theoretical analysis of relevance of the main theories of motivation in modern conditions of uncertainty of the worlds and Ukrainian economy is carried out. The data characterizing features of staff motivation in various spheres of production are provided ways to more effective staff management in the organization; it allows achieving more results of its activities and efficiency increase through understanding of motivation. This article is devoted to systematic approach to staff motivation that is the compulsory provision of professionalizing of management and rational use of organizational opportunities of stimulation of workers to labor activity. The motivation of work is among the problems to which decision in world practice much attention was always paid. Domestic theory and practice of work motivation are, as a rule, consolidated for payment the work, based on the fixed tariff charges and official pay rates, and are ineffective. Therefore when forming systems of motivation of work use of experience already saved up by world practice is necessary.

Keywords: enterprises, motivation, competitiveness, HR - management.

Актуальність. Однією з найбільш актуальних тем в сучасному менеджменті сьогодні являється ефективна мотивація персоналу. Щоб компанія досягла успіху необхідно, щоб кожен працівник додавав максимум зусиль для виконання поставлених завдань, працював ефективно, з цікавістю, повністю віддаючись робочій діяльності. У міру росту компанії і проходження нею різних етапів розвитку (старт, ріст, зрілість, спад), роль системи оплати праці, як частини системи управління компанією, зростає. Формувати ефективну систему оплати, відповідно до стратегії діяльності фірми, необхідно на самих ранніх стадіях розвитку бізнесу. Ефективність тієї або іншої системи мотивації і стимулювання в практичному плані багато в чому залежить від керівництва підприємства, де грамотна система мотивації дозволяє втілювати в життя цілі, що стоять перед організацією. При цьому важливо розробити ту систему мотивації, яка притаманна цьому підприємству, і підібрати відповідні способи стимулювання окремо для кожного працівника.

Постановка проблеми Підвищення продуктивності праці є сьогодні однією з найбільш актуальних проблем у бізнесі. За даними різних досліджень, вітчизняні та закордонні підприємства катастрофічно відстають по цьому показнику від європейських, японських і американських компаній. І тому виникає необхідність проаналізувати шляхи скорочення відриву цього показника українськими підприємствами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Вагомий внесок в становлення, розвиток і дослідження системи менеджменту трудовими ресурсами та їх мотивації Серед робіт, які внесли відчутний внесок у розробку наукових основ дієвої кадрової політики, ефективного управління персоналом слід відзначити дослідження таких вітчизняних і зарубіжних науковців: М.Альбера, С.Бандури, Г.Бекера, П.Бергера, Д.Богині, С.Бойка, А. Волгіна, Н. Гаузнера, В.Гесця, Г. Десслера, М. Долішнього, П.Друкера, І. Заславського, С.Злупка, О.Кузьміна, Х.Ламперта, І.Лукінова, М.Мескона, В.Мікловди, Дж.Обер-Кріс, С.Пирожкова, А.Рофе, Д.Рунте, Г.Слезінгера, Ф.Хедоурі, М. Чумаченка, І.Школи, Г.Щекіна

Відокремлення невирішеної проблеми. Ринкові перетворення в Україні викликали **об'єктивну необхідність** подальшого розвитку теоретичних і методико-прикладних засад утворення і функціонування дієвих систем управління персоналом з урахуванням особливостей розвитку промислового виробництва, стану та динаміки ринку праці.

Мета статті. Метою статті є аналіз методичних засад підвищення ефективності діяльності управлінського персоналу підприємства на базі дослідження і аналізу досвіду економічно розвинутих країн світу з урахуванням особливостей ринкових перетворень в Україні.

Викладення основного матеріалу наукових досліджень. Ріст продуктивності праці на сучасному етапі розвитку економіки України є головним реальним джерелом подолання негативних наслідків як світової фінансової кризи, так і реформеного періоду. Це найважливіший чинник безповоротності реформ, що проводяться, і, в кінцевих рахунку, поліпшення життя народу. Висока продуктивність — основа стійкого економічного зростання і ключовий чинник, що визначає ефективність виробництва і, передусім, його конкурентоспроможність.

Між тим, за даними МВФ і Державної служби статистики України, продуктивність праці на українських підприємствах в 2013 році склала 8200 \$ на одного працівника, що практично в 7 разів нижче за аналогічний показник в США, а це означає що роботу, яку американець робить за один день, наш працівник виконує впродовж шести. По росту продуктивності праці Україна ганебно програв не лише високорозвиненим країнам, але і таким, як Польща, Румунія, Греція, котрі, при меншій кількості населення, мають більший показник ВВП (з урахуванням ППС). Якщо представити показник ВВП як результат праці на чисельність зайнятого населення, то для підтримки темпів росту ВВП України на рівні 1998-2007 рр. необхідно підвищити продуктивність праці в 2,6 разу, що рівносильно збільшенню численності працездатного населення на 29 млн. чоловік при збереженні існуючого рівня продуктивності праці. В цьому випадку показник ВВП на душу населення в країні до 2020 року досягне сьогодишнього рівня Польщі, Латвії і Литви. Україні продуктивність праці складає 19 відсотків від продуктивності праці в Сполучених Штатах, 22-25 відсотків — в Західній Європі, 29-31 відсотків від продуктивності праці в Східній Європі. Як, це говорить про те, працює в 3,5 разу гірше, ніж країни Східній Європі, в чотири рази гірше, ніж країни Західної Європи, і в п'ять разів гірше, ніж Сполучені Штати. Він додає. Що якщо зарплату в 450 доларів помножити на п'ять, то вийде зарплата в 2250 доларів, яку українець міг би отримувати, якби працював з тією ж продуктивністю, як і американець. Проте, на думку депутата, винні в цьому не самі жителі України, а відсутність грошей виробництво[3].

Таблиця 1

Валовий внутрішній продукт на одного працівника (2006), по поточному обмінному курсу

США	Японія	Франція	Німеччина	Великобританія
€ 1 228	€ 54 179	€ 70 890	€ 59 534	€ 65 941
100,0 %	76,1 %	99,5 %	83,6 %	92,6 %
Валовий внутрішній продукт на одного працівника (2006), до паритету купівельної спроможності				
€ 2 027	€ 52 820	€ 66 413	€ 56 516	€ 58 609
100,0 %	72,3 %	90,9 %	77,4 %	80,3 %

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

За минулий період січня-жовтня 2013 року реальна заробітна плата в Україні виросла на 8 % в порівнянні з аналогічним періодом 2012 року. Проте ріст продуктивності праці навряд чи склав половину від росту заробітної плати, що призводить до таких тяжких наслідків, як ріст імпорту і дефіцит торгового балансу країни, коефіцієнт якого цього року складає 0,81, а також підвищення витрат частини бюджету України на заробітну плату. Вітчизняною і зарубіжною практикою вироблені раціональні співвідношення між темпами росту продуктивності праці і заробітної плати, які складають: на 1% росту продуктивності праці — підвищення середньої заробітної плати на 0,5-0,8%. Головні лідери за ВВП на 1 працівника та темпам зростання продуктивності праці відображені у табл. 1 та табл. 2

Таблиця 2

Проміжок часу	Річні темпи росту продуктивності праці (%)				
	США	Японія	Франція	Німеччина	Великобританія
1960-1973	2,29	7,86	4,70	3,98	2,84
1974-1982	0,22	2,29	1,73	2,28	1,53
1983-1991	1,54	2,64	1,50	2,07	1,57
1992-2001	2,00	1,19	0,86	2,10	1,98

Основним методом підвищення продуктивності праці є мотивація персоналу. Мотивація праці - прагнення персоналу задовольнити свої потреби (допустимо, отримати заробітну плату) шляхом трудової діяльності.[4]

Нормування праці - заходи витрат праці на виконання заданого об'єму виробництва в заданих умовах . Нормування праці використовується для:

1. Розрахунку витрат на заробітну плату.
2. Оцінки ефективності виробництва.
3. Планування виробництва
4. Визначення потреб в персоналі.
5. Встановлення норми часу, норми чисельності, норми вироблення, норми обслуговування.

Тепер детальніше розберемося з поняттями :норма часу, норма чисельності, норма вироблення, норма обслуговування.

1. Норма часу - час, відведений на виконанні певної роботи.
2. Норма чисельності - кількість працівників. Необхідне для виконання певного об'єму робіт.
3. Норма вироблення - обсяг роботи, який має бути зроблений робітником за одиницю часу.
4. Норма обслуговування - кількість устаткування, необхідна для обслуговування одним або групою робітників.

Існує 3 групи методів нормування праці на підприємстві:

1. метод укрупнених нормативів чисельності (його суть полягає у вимірі трудомісткості робіт);
2. метод аналогії (у цьому методі враховується досвід роботи успішних підприємств);
3. метод прямого нормування(уся робота розбивається на окремі операції і проводиться аналіз часу, необхідний для виконання

цих операцій);[4]

Виникло припущення, що підвищення мотивації співробітників, їх більше залучення до роботи і орієнтація на результат дозволять підвищити продуктивність праці і досягти європейських показників.

Для підтримки стабільності персоналу необхідно, щоб зарплата відповідала ринку, система нарахування була справедливою, а виплати регулярними.

Порівняння винагород робітників (постійній і змінній частині) з ринком показало, що в цілому рівень оплати знаходиться на середньому рівні, тобто є адекватним для подібних позицій. Виплати відбувалися регулярно, затримок у виплатах в компанії не було. При опитуванні співробітників ми отримали дані, що ті вважають розмір оплати праці справедливим.[6]

Далі ми оцінили мотивуючу функцію системи оплати праці. Нам важливо було зрозуміти, наскільки вона спонукає людей працювати краще. Були виявлені наступні проблемні зони:

- низька прозорість. Робітники не знали, що в компанії в принципі існує система бонусів за продуктивність праці, оскільки при існуючій системі винагороди за рекорд деякі співробітники за рік роботи не отримали бонуса жодного разу;
- відсутність можливості впливу на розмір доходу співробітників. У організації не існувало системи заохочень (окрім бонуса за рекорд), що не давало можливості заохочувати ефективних співробітників;
- неспівмірність бонуса. Розмір премій, що реально отримуються персоналом за останні півроку, був несумірно менше фіксованої частини (приблизно 3%). Таким чином, бонус не мотивував робітників на підвищення продуктивності праці.
- На етапі моделювання рішення стало зрозуміло, що трансформація існуючої системи винагороди створить в компанії стійку мотиваційну модель і допоможе підвищити ефективність роботи співробітників.

Для того, щоб схема стимулювання виявилася дієвою, необхідно, щоб вона була поліпшена за наступними критеріями:

- прозорість - співробітникам повинно бути відомо, з чого складається їх дохід;
- можливість чинити вплив на розмір свого доходу - розуміння співробітниками залежності свого доходу від вкладених зусиль;
- співмірність - розмір змінної винагороди має бути таким, що мотивує, занадто низький відсоток винагороди за високу ефективність працівника може зробити зворотний, демотивуючий ефект і дискредитувати усю систему оплати.

Якщо система оплати в компанії побудована прозоро для співробітників і націлена на результат праці, вона служитиме потужним мотиваційним драйвером.[1]

З цього прикладу видно, що при існуючій в компанії проблемі з низькою ефективністю роботи персоналу і високою стабільністю, забезпеченою умовами праці, впроваджувана система оплати повинна:

- мотивувати співробітників на досягнення більшого результату;
- підтримувати відчуття стабільності у робочого персоналу, особливо на етапі впровадження нової системи

Це дозволить, з одного боку, уникнути сплеску плинності і невдоволення змінами з боку робітників, з іншого боку - досягти поставленої мети: підвищити продуктивність праці.

Було запропоновано нову систему грошової мотивації повинна була складатися з фіксованої і змінної частини. У компанії було прийнято робити підвищення окладів в січні кожного року.

Орієнтуючись на дані оглядів заробітних плат, ми запропонували не змінювати фіксовані частини оплати праці і суми, що залишилися в результаті, закласти до бонусного фонду. Останній було запропоновано формувати на основі параметрів, представлених в табл. 3.

Таблиця 3

Параметри формування бонусного фонду [2]		
Основа	Назва	Опис
Для нарахування бонуса	Продуктивність праці	Фактична процентна доля виконання плану за місяць для усього виробництва
Для зміни бонуса	Абсентеїзм	Будь-яка відсутність на робочому місці, окрім щорічної відпустки
	Якість продукту	Відсоток браку від загальної кількості випущеної продукції

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

При цьому розмір бонусу пропонувалося розраховувати виходячи з оцінки безпосереднього керівника. Була розроблена шкала, на підставі якої керівник міг присвоїти певний бал підлеглому. Для забезпечення ефективності системи на початковому етапі впровадження оцінки співробітникам виставлялися групою менеджерів, в яку входили начальник зміни (бригадир) і начальник цеху.

Таким чином, система давала можливість керівникам чинити вплив на співробітників, заохочувати ефективних і де преміювати менш ефективних працівників.

Основні переваги цієї системи :

- прозорість вимог до співробітників - критерії оцінки донесли до трудящих;
- співмірність - бонусний фонд був збільшений за рахунок щорічних підвищень;
- можливість чинити вплив. Ми забезпечили зрозумілість критерію бажаного результату, замінивши основу для виплати бонуса з труднодоступного «рекорду» на зрозумілий для робочих критерій «виконання плану виробництва за місяць».

Крім того, ми не прив'язували систему винагороди до результатів окремих цехів, тим самим зберігши принцип загальної відповідальності за результат.

В результаті за підсумками впровадження нової системи мотивації продуктивність праці робітників виросла, що наблизило виробництво в Росії до європейських показників. Крім того, підвищилася загальна задоволеність робітників умовами роботи в компанії.

Будь-яка значуща зміна в компанії несе в собі ризики. Впровадження нової системи винагороди - одно з ризикованіших змін. Менеджменту необхідно приділяти підвищену увагу до процесу впровадження, постійно контролювати етапи проекту, спостерігати за ситуацією в колективі. Крім того, треба відстежувати зворотний зв'язок і своєчасно вносити коригування у разі потреби. При впровадженні необхідно передбачити наступні основні ризики.

Низька залученість керівників, відсутність підтримки змін з їх боку. Оскільки саме топ-менеджери є «агентами змін» усередині компанії, для будь-яких нововведень украй важлива їх підтримка. Забезпечити залученість і підтримку керівників допоможе їх включення в проект ще на етапі розробки нової системи. Це створить у керівників почуття причетності до кінцевого продукту і забезпечить їх лояльність при впровадженні.

Недостатня внутрішня комунікація. Для того, щоб система винагороди почала ефективно працювати, необхідно максимально детально донести нові «правила гри» до усього колективу. Важливо пам'ятати, що в процесі комунікації будь-яка інформація міняє свій вид і спотворюється. Тому дуже важливо не просто інформувати співробітників, але і приділити час роботи з їх побоюваннями, запереченнями, опором новому.

Для досягнення бажаного результату необхідно використовувати формальні і неформальні канали комунікації. Перші - це збори колективу, розсилки, дошки інформації, внутрішній сайт. Другі - корпоративні заходи, змагання, спільний відпочинок і інш.[5]

Підвищення продуктивності праці - завдання не з легенів. Вітчизняним компаніям належить пройти довгий шлях від модернізації виробництва і впровадження ефективних систем корпоративного управління до зміни ментальності самих працівників.

Грамотна і збалансована система винагороди, що враховує усі важливі критерії і особливості мотивації персоналу, є значущим чинником підвищення продуктивності праці на російських ринках.

Сучасні тенденції формування зарубіжних систем мотивації праці в узагальненому виді приведені в таблицю 4 .

Таблиця 4.

Особенности формирования зарубежных систем мотивации труда

Країна	Основні чинники мотивації праці	Відмітні особливості мотивації праці
Японія	Професійна майстерність Вік Стаж Результативність праці	Довічний найм Одноразовий посібник при виході на пенсію
США	Заохочення підприємницької активності Якість роботи Висока кваліфікація	Посадження елементів відрядної і почасової систем Участь в прибутку Технологічні надбавки Премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію устаткування і інструменту Дотримання технологічної дисципліни Система подвійних ставок
Франція	Кваліфікація Якість роботи Кількість раціоналізаторських пропозицій Рівень мобілізації	Індивідуалізація оплати праці Бальна оцінка праці працівника по професійній майстерності, продуктивності праці, якості роботи, дотриманню правил техніки безпеки, етиці виробництва Ініціативність Додаткові винагороди #00
Великобританія	Дохід	Участь в прибутках Пайова участь в капіталі Трудова пайова участь Чиста трудова участь
Німеччина	Якість	Стимулювання праці Соціальні гарантії
Швеція	Солідарна заробітна плата	Диференціація системи податків і пільг Сильна соціальна політика

Існує декілька способів підвищення продуктивності праці. Перший спосіб пов'язаний з підвищенням продуктивності праці робітників (що відносяться до різних категорій), внаслідок чого деяка їх частина вивільняється з підприємства і собівартість продукції знижується за рахунок зменшення витрат на оплату праці вивільнених працівників. Другий спосіб передбачає підвищення продуктивності праці тільки основних робітників з метою збільшення обсягу виробництва і реалізації продукції. В цьому випадку персонал не вивільняється, а зниження собівартості досягається в результаті відносного зменшення умовно-постійних витрат. Проте необхідно відмітити, що цей варіант можливий тільки за наявності додаткового незадоволеного попиту на ринку. Третій спосіб поєднує два перших, при цьому частина зниження собівартості досягається за рахунок підвищення продуктивності праці основних робітників з відповідним збільшенням обсягу виробництва (котре встановлюється на основі аналізу виробничих можливостей підприємства і можливостей реалізації додаткової продукції), а додаткове зниження собівартості продукції забезпечується за рахунок вивільнення працівників.

Проте окрім вказаних, на продуктивність праці впливає цілий ряд інших чинників. Можна назвати, щонайменше, чотири ключових:

1. Рівень аутсорсингу
2. Устаткування і виробничі технології
3. Міра автоматизації виробництва
4. Організація праці (у тому числі, кваліфікація і навички персоналу)

Саме організація праці серед інших внутрішніх чинників виступає одним з основних ресурсних елементів менеджменту організації, оскільки оптимізація бізнес-процесів і раціоналізація виробництва здатна привести до значного росту продуктивності праці в досить

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

короткі терміни. Загалом, менеджери і консультанти сходяться в тому, що нові обладнання і технології не є самодостатнім чинником росту продуктивності праці, а поліпшення бізнес-процесів, навпаки, дає негайний ефект, незалежно від техніки. Навіть малий і середній бізнес, з простими, здавалося б, виробничими потоками, наполягає на верховенстві операцій над машинами.

У розвинених промислових країнах ЄС в 2010 році середня вартість технічного оснащення одного працівника або фондоозброєності складала близько 80 тис. доларів при нормальному зносі. У Україні знос техніки є дуже високим — 75%. У 2010 році середня величина технічного оснащення одного українського працівника за вирахуванням зносу дорівнювала 73 тис. грн. або близько 9 тис. доларів по ринковому курсу і 16 тис. доларів по паритету купівельної спроможності.

Технічна оснащеність є основним чинником продуктивності праці. Для досягнення європейської продуктивності потрібна європейська оснащеність. А для цього необхідно інвестувати в кожне робоче місце в Україні не менше 60 тис. доларів. А в цілому по Україні ця сума складе майже 1400 млрд. доларів або близько 120 млрд. доларів в рік упродовж 12 років.

У 2010 році чисті капітальні інвестиції в економіку України склали 73,7 млрд. грн. або 9,2 млрд. доларів. Для європейського шляху дефіцит інвестицій складає більше 110 млрд. доларів в рік. І це не усе. Навіть якщо б український бізнес зміг притягнути такі інвестиції в матеріальні активи він би зіткнувся з проблемою нематеріальних активів: ноу-хау, технічної документації, знань як використовувати нове устаткування, що робити, куди продавати. Доля нематеріальних активів в західному бізнесі більше долі матеріальних.[5]

Ні українська держава, ні український бізнес — не здатні вирішити ці проблеми. Це здатний зробити тільки великий зарубіжний бізнес. Жодне економічне диво — Німеччина, Японія, Китай — не сталося без великих іноземних інвестицій.

Китайське економічне диво почалося із створення вільних економічних зон, скорочено СЗЗ. Але цьому передували переговори лідера Китаю Ден Сяо Пина з президентом США Р. Рейганом і прем'єром Великобританії М. Тетчер. Вони повірили в його добрі наміри і відкрили шлях західному капіталу в китайські СЗЗ. Без дозволу держдепартаменту США жодне західне устаткування не могло бути поставлене в комуністичний Китай. Але і це ще не усе. США і інші західні країни відкрили свої ринки для зроблених в СЗЗ товарів. Усе це зіграло вирішальну роль у бурхливому економічному розвитку Китаю.

У Європі нині триває економічна криза. Її виробничі потужності не завантажені і легко зможуть зробити необхідне устаткування. Ці замовлення зможуть стати локомотивом виходу ЄС з кризи і його економічного зростання. Щорічні інвестиції в економіку України у розмірі 120 млрд. грн. дадуть близько 1% в рік додаткового приросту ВВП Євросоюзу.

Нині конкурентоспроможність бізнесу зарубіжних компаній в Китаї знижується за рахунок росту там заробітної плати. Україна могла б стати заміною Китаю, із-за нижчої заробітної плати. Ще одним аргументом на користь України є високі транспортні витрати на доставку товарів з Китаю в Європу. Інвестиції в Україну і її економічний розвиток привело б до значного росту спільного ринку товарів і послуг Євросоюзу.

Розміщення виробництва в Україні підвищує рівень стратегічної безпеки Євросоюзу в порівнянні з його розміщенням в Китаї і інших країнах, із-за її територіальної і культурної близькості до Європи і прагнення приєднатися до Євросоюзу.

Для економічного зростання окрім інвестицій потрібний ще ринок збуту вироблених товарів і послуг. Україна має великий потенційний внутрішній ринок збуту. Його місткість безпосередньо пов'язана з величиною ВВП. Навіть у такій залежній від везення сировини країні як Японія експорт складає 10-13% ВВП. А це означає, що велика частина зроблених товарів і послуг в Україні буде тут і спожита. Це з одного боку. З іншою, компанію, що інвестували в Україну і товари, що роблять, в ній під своїми торговими марками, продаватимуть їх не лише в Україні, але і по всьому світу. І третє, велику частину виробництва в Україні складає сільськогосподарський сектор, а світовий ринок продовольства ще довго буде самим що динамічно розвивається.

Нині є унікальні можливості для економічного зростання України. Світова криза і незавантажені виробничі потужності, низькі ставки кредитів, ріст заробітної плати в Китаї і тенденція до зниження конкурентоспроможності китайських товарів, світова продовольча проблема, великі внутрішні економічні резерви. Скільки років продовжиться така унікальна ситуація — невідомо? Ми повинні цим скористатися.

Концепція - це добре, але де детальна програма, запитаєте ви? Програма - це завжди наступний крок після концепції. У ринковій економіці програма може бути тільки рекомендаційною. Будь-яка сама хороша довгострокова програма в умовах кардинальних структурних перетворень матиме дуже низьку достовірність. І тут доречно згадати слова Наполеона - «спочатку вплутайся у бій, а там буде видно». Бізнес сам, виходячи з економічної ефективності, розробить і реалізує свої проекти. Головне, що повинне зробити українську державу: не заважати бізнесу, створити європейський правопорядок і контролювати дотримання інтересів України.

Висновки: Питання підвищення якості продукції нерозривно пов'язане з проблемою підвищення продуктивності праці, оскільки і нарощування випуску продукції, і зниження її собівартості повинні відбуватися без втрати якісних характеристик. Усі іноземні методики росту продуктивності праці намагаються на постійному поліпшенні продукції, підвищенні її цінності в очах споживачів, на пошуку нових ринків збуту. У сучасних ринкових умовах, коли, зважаючи на високу конкуренцію на ринках і життєвих циклах продуктів, що скорочуються, нарощування випуску може бути неможливе, раціональна організація праці на підприємстві повинна сприяти зниженню витрат і втрат часу виробництва, покликана знижувати собівартість готової продукції, з наступним вкладенням додаткових коштів на підвищення її якості.

Щоб розібратися з чого необхідно почати менеджменту для впровадження управлінських методик, треба спочатку поставити питання «чому»? для пошуку причин проблем. Можливо, тоді менеджмент будь-якої організації нарешті зможе зрозуміти, що головною причиною невдач росту продуктивності організації є відношення персоналу і управлінців до праці, їх система цінностей, незацікавленість у високих досягненнях. У масштабах країни, під впливом соціокультурних чинників, ментальність, що склалася, складно змінити, але у рамках організації це цілком реально. Слід враховувати, що іноземні управлінські методики і новації навряд чи допоможуть розв'язати цю проблему і, розглядаючи їх, необхідно переймати не лише методологію, але і концептуальні основи. Інакше, не міняючи відношення в організації, менеджери отримуватимуть чергову фікцію, яка не приведе до помітних поліпшень. Усі управлінські технології мають мету змінити усе що завгодно, але не менталітет. А для України це є першочерговим завданням.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Управління персоналом: Конспект лекцій: навч. посіб. / В.М. Гончаров, О.В. Додонов, І.А. Кириченко [та ін.]. — Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2008. — Ч. 1. — 148 с. 206. Управління персоналом: навч. посіб. / Виноградський М.Д., Бєляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 504 с.
2. Слейтор Р. Принципы управления от легенды General Electric Джека Уэлча / Р. Слейтор; Пер. с англ. — Мн.: ООО „Попурри“, 2009. — 288 с.
3. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності по місяцях [Електронний ресурс] // Статистична інформація. — 29.03.2011. — Режим доступу: сайт <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Сардак О.В. Застосування прайсу компетенцій у системі персонал-маркетингу підприємств / О.В. Сардак // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — 2010. — №4. — С. 123-128.
5. Ткаченко Н.Э. Мотивация социальной ответственности бизнеса // Экономика менеджмент підприємництва / Н.Э. Ткаченко. — 2008. — Вип. 19(1). — С. 102-109.
6. Ребров А.В. Влияние мотивационной структуры работника на эффективность труда: постановка проблемы // Современный менеджмент: вопросы теории и практики / А.В. Ребров. — М.: Лика, 2007. — С. 124-129.
7. Пиж Н.С. Витрати мотивації як необхідна умова підвищення ефективності функціонування персоналу підприємства // Комунальне господарство міст: зб. наук. пр. / Н.С. Пиж. — Харків, 2009. — Вип. 89. — С. 356-364. — (Серія Економічні науки).

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

8. Мостенська Т.Л. Ризик-менеджмент як інструмент управління господарським ризиком підприємства / Мостенська Т.Л., Скопенко Н.С. // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – №3. – С. 72-78.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Калініна С.П. д.е.н., професор, професор кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету (Україна)

Гетьманенко Ю.О. к.е.н., старший викладач кафедри фінансів Донбаської державної машинобудівної академії (Україна)

Калініна С.П., Гетьманенко Ю.О. Тенденції розвитку світового ринку праці на сучасному етапі глобалізації економіки.

У статті розглядаються тенденції розвитку світового ринку праці в умовах глобалізації. Проаналізовано трансформацію світового ринку праці в сучасних світогосподарських умовах. Визначено вплив глобалізаційних процесів на трансформацію ринків праці країн. Саме ці процеси спонукають країни світу активізувати зусилля у напрямку координації політики у соціально-трудовій сфері, зумовлюють активізацію державного регулювання сфери використання праці. Встановлено, що серед трансформаційних процесів на світовому ринку праці особливо виділяється суттєва зміна структури зайнятості на користь частки високоосвічених працівників. Запропоновано концептуальну схему структурної трансформації глобального і національного ринків праці. Обґрунтовано, що глобалізація економіки є наслідком поглиблення міжнародного поділу праці, який спричиняє диференціацію економічної діяльності, розширення різних форм співробітництва й обміну результатами діяльності між країнами, виступає об'єктивною умовою розвитку світового ринку й ефективного розвитку виробництва в кожній країні.

Ключові слова: трансформація світового ринку праці, світовий ринок праці, ринки праці країн, структурна трансформація глобальної економіки.

Калініна С.П., Гетьманенко Ю.О. Тенденции развития мирового рынка труда на современном этапе глобализации экономики.

В статье рассматриваются тенденции развития мирового рынка труда в условиях глобализации. Проанализирована трансформация мирового рынка труда в современных мирохозяйственных условиях. Определено влияние глобализационных процессов на трансформацию рынков труда стран. Именно эти процессы побуждают страны мира активизировать усилия в направлении координации политики в социально-трудовой сфере, обуславливают активизацию государственного регулирования сферы использования труда. Установлено, что среди трансформационных процессов на мировом рынке труда особенно выделяется существенное изменение структуры занятости в пользу доли высокообразованных работников. Предложена концептуальная схема структурной трансформации глобального и национального рынков труда. Обосновано, что глобализация экономики является следствием углубления международного разделения труда, который вызывает дифференциацию экономической деятельности, расширение различных форм сотрудничества и обмена результатами деятельности между странами, выступает объективным условием развития мирового рынка и эффективного развития производства в каждой стране.

Ключевые слова: трансформация мирового рынка труда, мировой рынок труда, рынки труда стран, структурная трансформация глобальной экономики.

Kaliniina S.P., Getmanenko J.A. The trends of the global labor market development at the present stage of the economy globalization.

The article considers the trends of the global labor market development in the context of globalization. The labor market transformation is analyzed in the current global economic conditions. The globalization processes influence on the countries' labor markets transformation is determined. These processes encourage countries to intensify their efforts in the direction of policy coordination in the social labor sphere, determine the state regulation's intensification of the labor use. Found that of the transformation processes in the global labor market is particularly notable significant change in the structure of employment in favor of the share of highly educated workers. The conceptual scheme of labor markets regulation in the context of structural global economy transformation is proposed. Substantiated that economic globalization is a consequence of the deepening of the international division of labor, which causes differentiation of economic activity, the expansion of various forms of cooperation and exchange of results between the countries, serves the objective condition for the development of the world market and the effective development of production in each country.

Key words: transformation of the global labor market, the labor market, the labor markets of the countries, the structural transformation of the global economy.

Одним з найважливіших компонентів глобальної економічної системи виступає світовий ринок праці, який зазнає суттєвих трансформацій під впливом глобалізації (в контексті його інституалізації, умов і характеру зайнятості, якісних структурних змін у сукупній робочій силі, рівня інтелектуалізації праці, професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів, галузевої і територіальної мобільності трудових ресурсів).

Формування світового ринку праці – свідчення того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній і технологічній сферах, але й торкаються набагато складнішої області соціальних і трудових відносин, які набувають глобального характеру. [3, с.109]

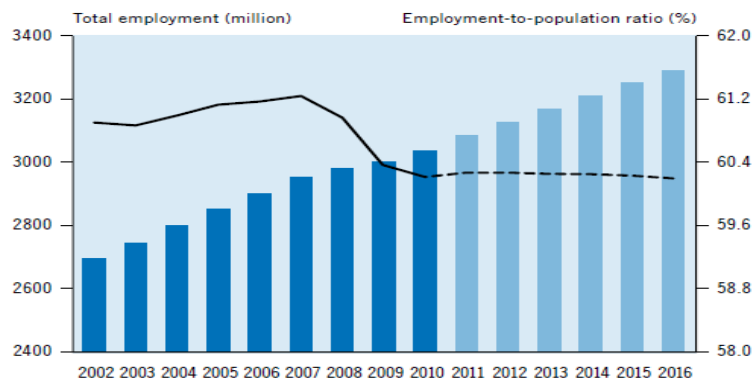


Рис. 1. Динаміка показників зайнятості в світі в 2002-2016рр. [7]

Проблемам глобалізації економіки присвячено праці зарубіжних науковців М.Кастельса, Р.Кеохана, Т.Левітта та ін., вітчизняних вчених Д.Луцьяненка, Ю.Макогона, Т.Орехової, В.Омельченка, А.Поручника, Є.Савельєва, О.Сохацької тощо.