

Тут і далі коефіцієнти регресії зображені точками, які з'єднані ламаною лінією для наочності. Квадратиками позначаються значущі коефіцієнти регресії коректного рішення, а зірками — коефіцієнти умовно-коректного на 1%-ому рівні по Стюденту. Первісні рішення не тільки практично співпадають, але дають один і той же значущий коефіцієнт регресії (β_{14}). Обидва рішення дають також одне і те ж значення критерію Дарбіна – Уотсона $d = 1,2380$, коефіцієнта детермінації $R^2 = 0,7485$ і критерію Фішера $F = 1,9550$ при критичному значенні $F_{0,01} = 1,71$. Оскільки d менше 1,41, це свідчить про наявність сильної автокореляції залишків і про неприпустимість первісного рішення для економічного аналізу.

На рис. 1-б приведені ті ж самі рішення після 6-кратного покращення за критерієм Дарбіна – Уотсона, в результаті чого були відкинуті 10 вимірів. При цьому істотно збільшилось число значущих факторів і значення спостереженого критерію Дарбіна – Уотсона, наблизились до свого оптимального значення ($d_{\text{опт}} = 2$). Для коректного рішення при цьому отримано: $d = 1,8723$, $R^2 = 0,9201$ і $F = 5,8447$. Для умовно-коректного: $d = 1,9283$, $R^2 = 0,9274$ і $F = 6,4789$. За показниками обидва рішення хороші, але тепер вони істотно відрізняються як множиною значущих факторів, так і величиною коефіцієнтів регресії, що особливо сильно виявилось для β_{60} і β_{67} . Коефіцієнти β_1 , β_{43} і β_{44} значущі в коректному рішенні, але незначущі в RR, β_8 значущий в RR, але не є значущим в коректному рішенні; β_{60} і β_{67} не змінили своєї значущості, але істотно збільшились за абсолютним значенням в коректному рішенні. Адекватним розв'язком рівняння (1) слід вважати рішення рівняння (3) на збіжній системі пробних рішень, які неперервно переходять в нормальне рішення, якщо $\theta \rightarrow 0$. Щоб показати, що умовно коректне RR-рішення не задовольняє основній необхідній умові неперервності при $\theta \rightarrow 0$, на рис. 1-а приведені RR-рішення при $\theta < 0,01$, саме при $\theta = (1 \div 5)10^{-5}$. Ми бачимо область нестійкості рішення, де рішення зростає при $\theta \rightarrow 0$. В той же час коректне рішення не змінюється при $\theta < 0,01$ аж до $\theta = 0$. Таким чином, саме математично обґрунтоване ітераційне рішення, запропоновано в [7; 8], дає адекватне розв'язання задачі регресії.

Зробимо висновки. Нами запропоновано метод визначення множини факторів-стимуляторів і факторів-дестимуляторів на основі адекватного рішення задачі багатфакторної регресії, який дозволяє виключити експертний метод розрахунку інтегральних показників. Здійснено аналіз існуючого методу вирішення регресійних задач в ППП "Statgraphics 3 Plus" і виявлено його некоректність при визначенні значущості коефіцієнтів регресії. Показано, що ця некоректність підсилюється при дослідженні статистично-часових рядів.

Література: 1. Забродский В. А. Региональное управление. Методология и моделирование / В. А. Забродский, Т. С. Клебанова. — Харьков: Основа, 1991. — 95 с. 2. Клебанова Т. С. Методологические аспекты механизма предупреждения дестабилизации функционирования систем // Экономична кібернетика. — 2000. — №3 – 4. — С. 8 – 13. 3. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях. — М.: Статистика, 1980. — 144 с. 4. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики. — Харьков: РИО ХГЭУ, 1997. — 248 с. 5. Себер Дж. Линейный регрессированный анализ. — М.: Мир, 1980. — 452 с. 6. Ферстер Э. Методы корреляционного и регрессионного анализа / Э. Ферстер, Б. Ренц. — М.: Финансы и статистика, 1983. — 304 с. 7. Пономаренко В. С. Генетический метод решения плохо обусловленных уравнений регрессионного анализа в исследовании процессов инвестирования / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская // Вісник ХДЕУ. — 2001. — №4 (20). — С. 5 – 11. 8. Тьжненко А. Г. Генетический алгоритм в исследовании стратегического инвестирования / А. Г. Тьжненко, Е. Н. Ястремская // Экономична кібернетика. — 2001. — №3 – 4. — С. 89 – 95. 9. Тихонов А. Н. Методы решения некорректных задач / Тихонов А. Н., Арсенин В. Я. — М.: Наука, 1986. — 288 с. 10. Лаврентьев М. М. О некоторых некорректных задачах математической физики. — Новосибирск: Изд. Сиб. отдел. АН СССР, 1962. — 68 с.

Стаття надійшла до редакції
05.07.2004 р.

УДК 331.101.3

Самойленко С. М.

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

The place of competitiveness in the system of labour potential at an enterprise is considered. The differentiation of different forms of enterprises by certain technological and socio economic attributes and specificity of work stimulation concerning the certain groups of enterprises is determined.

В умовах структурно-інноваційної перебудови в Україні реформування механізму мотивації праці, а разом з нею підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств стає об'єктивним і найсуттєвішим завданням. Необхідність підвищення мотивації працівників підприємств, як фактора підвищення конкурентоспроможності трудового колективу, перш за все обумовлена тим, що, з одного боку, ринкові відносини ставлять високі вимоги до кваліфікації, професійної майстерності, відповідальності працівників тощо, а з іншого — в суспільстві відбувається дефор-

мація та переосмислення трудових цінностей, що, певною мірою, гальмує процес ринкових перетворень. Усе це повною мірою відноситься до підприємств, які за ринкових економічних відносин можуть стати однією з найголовніших господарських ланок економіки країни [2].

Дослідження проблеми, яка пов'язана з мотивацією працівників на підприємстві, в теоретичному і практичному аспектах проведено в роботах українських та зарубіжних вчених: Білоруса О. Г., Богині Д. П., Колота А. М., Кулинцева І. І. та багатьох інших. Проте місце конкурентоспроможності в системі мотивації трудового потенціалу на підприємстві ще недостатньо визначене, і тому метою статті є визначення ролі конкурентоспроможності в системі мотивації трудового потенціалу підприємства, а також взаємозалежності конкурентоспроможної робочої сили та мотивації.

При виборі мотиваційної системи з метою оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємств необхідно брати до уваги диференціацію підприємств за певними виробничо-технічними і соціально-економічними ознаками. Власник підприємства, як правило, не приймає безпосередньої участі в процесі праці, бо доходи, що він отримує, дозволяють йому не приймати участі в процесі виробництва або надання послуг, а лише здійснювати комерційно-підприємницькі функції. Природно, що для власника малого підприємства характерне й особисте управління підприємством, і прямий контакт з робітниками, постачальниками та клієнтами [3].

Мотивація трудової діяльності має вирішальне значення для ефективної роботи всіх видів підприємств. Однак особливу роль вона відіграє для підвищення конкурентоспроможності персоналу на підприємстві. Як свідчить досвід, існує певна взаємозалежність конкурентоспроможності робочої сили та мотивації: з одного боку, чим конкурентоспроможніша робоча сила, тим сильніше вона повинна стимулюватися, а з іншого — чим вище ми стимулюємо працівників, тим більш конкурентоспроможнішими вони повинні бути [1]. Взаємозв'язок конкурентоспроможності та мотивації графічно показаний на рисунку.

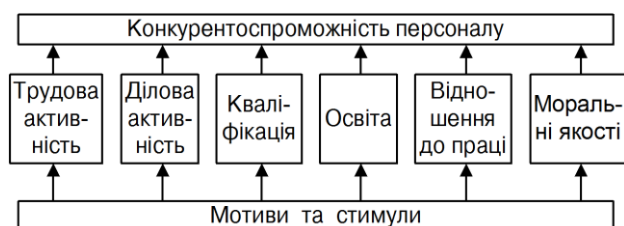


Рис. Модель взаємозв'язку конкурентоспроможності та мотивації

Як видно з рисунка, мотивуючи трудову дисципліну, ділову активність персоналу, мотивуючи підви-

щення кваліфікації та рівня освіти, відношення до праці й моральних якостей працюючих на підприємстві, керівництво тим самим підвищує конкурентоспроможність свого персоналу.

Можна описати характерні риси моделі мотивації конкурентоспроможності підприємства. По-перше, слід визначити сам термін "мотивація праці". Мотивація — це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність, спрямовану на досягнення особистих цілей та цілей організації. Мотивація базується на двох категоріях: потреби та винагороди. Потреби є первинні (фізіологічні) та вторинні (психологічні). В той же час винагороди поділяються на внутрішні, які надає сама робота, та зовнішні, які надає підприємство [2; 3].

Мотивація виступає головним елементом у механізмі активізації робітників підприємства, які не тільки створюють матеріальні передумови виробництва, але й забезпечують їх ефективне функціонування. Недоліки в системі мотивації працівників на підприємствах, як свідчить досвід роботи багатьох із них, є однією з найголовніших причин низької конкурентоспроможності робочої сили, а разом з тим — неконкурентоспроможності продукції цих підприємств на міжнародних ринках.

Вивчення фактичних матеріалів показує, що в більшості випадків невисока конкурентоспроможність працівників на підприємствах України викликана в основному відсталим механізмом мотивації праці, а вже потім — низьким рівнем кваліфікації працівників. Проведені дослідження свідчать також про те, що на кожному робочому місці можна зустрітись з неефективним використанням робочого часу. Це викликано, перш за все, незацікавленістю працівників в результатах своєї праці, відсутністю чіткого взаємозв'язку між результатами діяльності і розміром винагороди, бо на сьогодні відсутня чітка, науково розроблена система мотивації та контролю діяльності працівників на підприємствах. Це веде до того, що не існує науково-методичного обґрунтування оцінки залежності між конкретними результатами праці працівників підприємств та отриманими преміями [2]. У більшості випадків це призводить до того, що функція мотивації не виконує свою головну — стимулюючу — функцію.

Формування ринкових відносин щонайперше висуває проблему створення нових мотиваційних механізмів, зацікавлення працівників в успішному функціонуванні підприємства, підвищення їх конкурентоспроможності. На основі вивчення та аналізу робіт вітчизняних і закордонних науковців встановлено, що залишається актуальним дослідження не тільки змісту матеріального стимулювання, але й основних принципів та груп факторів, що визначають трудовий внесок працівника. В практиці управління керівник будь-якого підприємства повинен враховувати інтереси різних груп і категорій працівників, дію

певних стимулів, які забезпечували б їх цілеспрямований вплив на ефективність трудової поведінки.

Практика показує, що без знання мотивів трудової поведінки людей, особливостей мотиваційних процесів не можна успішно управляти діяльністю трудових колективів і окремих працівників [5]. Трудова мотивація — це управлінський процес, спрямований на формування такої системи трудових мотивів об'єкта управління, яка забезпечує ефективність трудової поведінки у відповідності до конкретних цілей, поставлених суб'єктом управління. Вивчення досвіду формування мотиваційних механізмів групи малих та середніх підприємств дозволяє зробити висновок, що можливі два основні типи впливу на працівників: безпосередній та опосередкований. У свою чергу, безпосередній управлінський вплив може здійснюватись двома способами [2].

Перший — пряма мотивація, що полягає в безпосередньому впливі на особистість працівника для формування бажаної системи трудових мотивів і підвищення таким шляхом конкурентоспроможності певних груп працівників. Він використовує такі засоби впливу, як переконання, інформування, агітація. У випадку успіху цілі управління глибоко сприймаються працівником, стають для нього власними цілями, завдяки чому формується особиста зацікавленість працівників в ефективних результатах власної праці, успішній виробничо-господарській діяльності колективу і підприємства. Зрозуміло, що цей спосіб вимагає ретельної індивідуальної роботи з працівниками, глибокого проникнення у внутрішній світ їх життєвих і трудових орієнтацій.

Другий спосіб базується на примусовій мотивації [3]. Він реалізується за допомогою наказів, розпоряджень, вимог, інструкцій, санкцій тощо. Як свідчить досвід багатьох підприємств, примусова мотивація має ряд переваг. По-перше, вона не вимагає глибокого проникнення в суб'єктивний світ працівників. По-друге, вона максимально оперативна. По-третє, вона не вимагає обов'язкового забезпечення будь-яких реальних життєвих благ. Але в цій системі є і свої негативні наслідки: примусова мотивація може обмежувати можливості самореалізації працівників, стримувати їх творчі починання. Отже, примусова мотивація врешті, як і пряма, не є оптимальним управлінським способом формування трудових мотивів.

Слід використовувати і такі мотиваційні механізми зацікавленості працівників у поточних та майбутніх результатах виробничо-господарської діяльності, як участь у прибутках, дивідендні стимули [4].

Таким чином, вдосконалення дієвих мотиваційних механізмів відіграє вирішальну роль у посиленні ефективних стимулів до праці персоналу підприємства, підвищенні його конкурентоспроможності та потребує подальшого їх вивчення. Застосування цих механізмів має бути націлене на формування очікуваної поведінки всього персоналу і окремих його працівників. У практичних умовах функціонування під-

приємств мотиваційні механізми виступають у формі конкретних систем мотивування і ґрунтуються на таких важелях, як форми і системи оплати праці, способи преміювання, участь у прибутках, індивідуальні винагороди тощо.

Література: 1. Білорус О. Г. Менеджмент. Конкурентоспроможність і ефективність / О. Г. Білорус, С. Г. Панченко. — К.: Знання, 1992. — 40 с. 2. Богиня Д. П. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії та практики. — К.: Інститут економіки, 1997. 3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. 4. Крутик А. Б. Малое предпринимательство и бизнес-коммуникации: Учеб. пособие / А. Б. Крутик, М. Д. Горенбургов. — СПб.: Изд. дом "Бизнес-пресса", 1998. — 296 с. 5. Кулинцев И. И. Экономика и социология труда. — М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. — 288 с.

*Стаття надійшла до редакції
27.07.2004 р.*

УДК 338: 658

Мороз А. С.

ГАРМОНІЗАЦІЯ СФЕР ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВ

The article is devoted to the problems of fulfilment of targets concerning the training of personnel meeting the demands of corporate culture of large enterprises and their groups by the educational establishments like universities.

Ринкові реформи в Україні вже змінили характер виробничих відносин, що суттєво позначилося на ставленні людей до наявності чи відсутності роботи, до своїх виробничих обов'язків, до отримання професії та визначення спеціальності і кваліфікації. Зміни відбуваються в усіх аспектах трудових відносин — як з боку роботодавців, так і з боку найманих працівників. Якщо не зважати на тих, хто цілковито втратив цікавість до працевлаштування і не має стимулів до ефективної праці, то для інших працездатних осіб можна зазначити зростання зацікавленості в отриманні належної освіти і підвищенні свого кваліфікаційного рівня. Визначення вимог до змісту освіти, її характеру і направленості відбувається під впливом не лише галузевих стандартів з різних напрямів освітньої підготовки (наприклад, "Економіки і підприємництва" чи "Менеджменту"), але й під впливом тих вимог, що ставляться конкретними підприємствами. Інакше кажучи, при обранні навчального