

Модель оцінки конкурентноздатності продукції підприємства має вигляд:

$$M_{\text{кл}} = \{c_1, c_2, c_3\}, \quad (5)$$

де c_1 — коефіцієнт питомої вартості продукції підприємства;

c_2 — коефіцієнт продуктивності продукції підприємства;

c_3 — коефіцієнт економічності продукції підприємства.

Модель оцінки технічного рівня підприємства має наступний вигляд:

$$M_{\text{тл}} = \{k_1, k_2, k_3\}, \quad (6)$$

де k_1 — коефіцієнт зносу основних фондів підприємства;

k_2 — коефіцієнт фондоозброєності працівників підприємства;

k_3 — коефіцієнт фондовіддачі підприємства.

Під конкурентностійкістю підприємства мається на увазі здатність підприємства в порівнянні з конкурентами протистояти дестабілізуючому впливу факторів зовнішнього середовища.

Модель конкурентностійкості підприємства має наступний вигляд:

$$M_{\text{кв}} = \{p_1, p_2, p_3\}, \quad (7)$$

де p_1 — коефіцієнт ризику впливу постачальників на підприємство;

p_2 — коефіцієнт ризику впливу споживачів на підприємство;

p_3 — коефіцієнт ризику впливу конкурентів на підприємство.

Слід відзначити, що оцінка конкурентного статусу конкурентної позиції, конкурентноздатності і конкурентностійкості підприємства здійснюється як в статичі, так і в динаміці. Оцінка в статичі передбачає вимірювання перерахованих вище понять (явищ) на певний момент часу. А оцінка в динаміці — за певний момент часу.

Крім того, в даній роботі передбачається чиста комплексна кількісно-якісна оцінка конкурентного статусу, конкурентної позиції конкурентноздатності і конкурентностійкості підприємства. Кількісна оцінка здійснюється як за допомогою системи приватних показників, так і

при допомозі показника центрального, який включає в себе приватні показники. Якісна оцінка проводиться на основі матриць, що дозволяють однозначно й швидко визначити досягнутий рівень дослідженого поняття (явища).

Приведений вище підхід до оцінки конкурентного статусу підприємства дозволяє всебічно й об'єктивно оцінити як його потенціал і позицію на ринку, так і стійкість відносно дестабілізованих факторів невизначеного зовнішнього середовища, що, в свою чергу, забезпечує вибір найбільш ефективного рішення при визначенні стратегії його розвитку.

Крім того, оцінка конкурентного статусу підприємства може бути основою при визначенні фази його життєвого циклу. Справа в тім, що на сьогоднішній день у теорії та практиці господарювання критерій, що всебічно й об'єктивно міг би оцінити, в якій фазі життєвого циклу знаходиться підприємство, ще не знайдений. Показник конкретного статусу підприємства, який оцінює його конкурентний потенціал, позицію і стійкість, і є таким критерієм.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

УДК 331.101.38

**Вакульчик Е.М.,
Колодяжная Н.А.**

Социальная защищенность и высокий уровень жизни населения являются одной из неотъемлемых составляющих цивилизованной рыночной экономики, к которой стремится Украина. Однако, как известно, в нашей стране уровень жизни населения отнюдь не возрастает, а катастрофически падает. Такое положение характерно для переходного периода от плановой социалистической экономики к рыночной, когда уровень заработной платы невысо-

кий, социальные блага и гарантии государства незначительны.

Ожидаемое увеличение доходов населения может произойти только вследствие роста эффективности производства, что, в свою очередь, поднимет платежеспособный спрос и потребление. Многие промышленно развитые страны, утратившие свою промышленность в период Второй мировой войны, смогли довольно быстро подняться. В основе развития этих стран лежал "человеческий фактор". Именно трудовая сфера стала фундаментом экономического подъема. Л. Эрхард — творец социальной рыночной экономики Германии — считал, что все успехи его страны основаны на трудовой деятельности людей. Так, в Германии за полтора послевоенных года благодаря увеличению доходов рядовых граждан был достигнут 60-процентный прирост производства. Основными факторами, повлиявшими на рост экономики Западной Европы и Японии, стали: увеличение доходов основной массы населения, стимулирование продуктивности труда, повышение профессионального уровня работников с учетом потребности экономики, активное взаимодействие государственного и частного капиталов.

Последние годы номинальная среднемесячная заработная плата в Украине неуклонно растет. По данным Госкомстата, в 1998 году она составляла 153 грн., в 1999 — 178 грн., в 2000 — 230 грн., а за 9 месяцев 2001 года достигла уровня 276 грн./чел. Однако инфляционные процессы практически сводят на нет это повышение, и ощутимого реального роста трудовых доходов не наблюдается, равно как и роста благосостояния общества. Минимальная заработная плата по-прежнему остается почти в три раза меньше прожиточного минимума. Более того, как видно из представленных данных, не только минимальная, но и средняя заработная плата не "дотягивает" до прожиточного минимума, который в 2001 году составлял 311 грн. С учетом инфляционных процессов 2001 года, а также ожиданий на последующий год, прожиточный минимум опять повысился и составит 365 грн. в 2002 году. Серьезной проблемой остается также своевременная вы-

плата заработной платы. Так, хотя сумма задолженности снизилась в течение года на 33%, все же долги по заработной плате на 10 октября 2001 г. составили 3,3 млрд. грн.

В Украине доля заработной платы в стоимости продукции составляет 13 – 18%, а в некоторых производствах достигает 3 – 5%, в то время как в большинстве развитых стран этот показатель составляет не менее 50% [1].

В настоящее время в Украине существует несоответствие задекларированных обязательств государства по социальной защите населения и реальных возможностей бюджета. Вместо утвержденной законодательно суммы прожиточного минимума на 2001 год в размере 311 грн. в расчеты по социальным выплатам, заработной плате, различным компенсациям принимается сумма, уменьшенная более, чем в шесть раз, — 50 грн. По всей видимости, реальные возможности государства по обеспечению социальной защиты населения появятся не скоро. Как представляется, более реальными финансовыми возможностями сейчас обладает сам предприниматель, так как он является непосредственным собственником и распорядителем капитала. Следовательно, в ближайшее время следует перенести все бремя социальной ответственности на уровень основного звена управления — предприятие.

Руководители предприятия должны нести ответственность не только за результаты деятельности предприятия, рост показателей производства, повышение качества труда, но и за неуклонный рост уровня жизни работников. Стоимость рабочей силы не должна быть ниже прожиточного минимума, а руководство предприятия обязано обеспечить работникам социальные блага и гарантии.

Сегодня минимальная заработная плата гораздо ниже прожиточного минимума, что приводит к тому, что материальный фактор является самым действенным мотивационным фактором, стимулирующим высокопроизводительный труд. Как отмечалось ранее, обеспечить устойчивое увеличение доходов работников может только высокоэффективное производство, создать которое возможно лишь с помощью системы стимулирования высокопроизводительного труда.

Здесь возникает проблема выбора показателя, который было бы удобно использовать в качестве критерия, характеризующего результат усилий собственников, управленцев и работников. Таким обобщающим показателем традиционно выступает прибыль. Однако для целей анализа и управления эффективностью производства в качестве критерия в большей степени подходит показатель удельных затрат (УЗ), который представляет собой сумму всех текущих затрат, приходящихся на единицу продукции. Обобщающий показатель УЗ удобен для аналитического разложения на составляющие — частные емкостные показатели по видам затрат: материалоемкость, энергоемкость, зарплатоемкость и т. п., а также — на показатели затратоемкости для уровня отдельных подразделений или центров ответственности. Такой критерий, в отличие от прибыли, может быть применим и на убыточных предприятиях, которых в настоящее время в Украине довольно большое количество.

Применение показателя удельных затрат позволит не только оценить уровень и динамику эффективности производства в подразделениях, но и ранжировать их в соответствии со степенью достижения цели. Критерием такого ранжирования может быть степень снижения показателя по сравнению с нормативным значением, рассчитанным для этого же подразделения. Для принятия решений по материальному стимулированию подразделений необходимо использовать индексы удельных совокупных затрат каждого подразделения и, сравнив их между собой, выстроить в ранжированный ряд. Ранг, присвоенный каждому подразделению, будет определять степень достижения цели соответствующим подразделением. При этом индексы, значения которых больше единицы, свидетельствуют о снижении эффективности производства в подразделении и констатируют тот факт, что цель не достигнута. Индекс удельных затрат определяется следующим образом:

$$I_{\text{УЗ}}^t = \text{УЗ}^t / \text{УЗ}^0,$$

где УЗ^t — удельные затраты в анализируемом периоде t ;

УЗ^0 — удельные затраты в базовом (предыдущем) периоде 0, которые могут выступать в роли нормативного уровня.

Общая модель ранжирования подразделений по степени достижения цели строится по следующему принципу.

Если $I_{\text{УЗ}}^t > 1$ — цель не достигнута, при $I_{\text{УЗ}}^t < 1$ произошло повышение эффективности производства, а ранжированный ряд имеет следующий вид:

$$1 I_{\text{УЗ}}^t < 2 I_{\text{УЗ}}^t < \dots < N I_{\text{УЗ}}^t,$$

где $I_{\text{УЗ}}^t$ — индекс удельных затрат в периоде t для подразделения i ;

$1 I_{\text{УЗ}}^t$ — минимальное значение индекса УЗ i -го подразделения;

N — количество подразделений, для которых $I_{\text{УЗ}}^t < 1$.

В соответствии с ранжированием определяется премиальный фонд каждого подразделения. Здесь возможны различные подходы: или на основе коэффициентов к фонду оплаты труда подразделения, или распределение общей суммы премиального фонда. Дальнейшее распределение премии в коллективе подразделения производится с учетом трудового участия каждого работника.

Предлагаемая система в отличие от большинства существующих, благодаря выбранному критерию, в первую очередь, оценивает вклад участников в минимизацию затрат, а следовательно, — и в накопление прибыли, которая, как известно, является источником фонда материального поощрения. Следует заметить, что при отсутствии прибыли на предприятии применение предлагаемой системы также возможно, но в качестве источника премирования здесь рекомендуется принять не часть распределяемой прибыли, а часть сэкономленных средств.

В то же время в современных условиях нестабильной переходной экономики с ее разбалансированными показателями для решения проблем мотивации труда важным является не только способ и критерий распределения части заработанного добавочного продукта, но также и сама сумма вознаграждения за труд. Социальная ответственность работодателя, на

наш взгляд, состоит в том, чтобы обеспечить работникам не только задекларированную государством минимальную заработную плату, а и предоставить оплату труда на уровне не ниже прожиточного минимума. При этом зарплата на уровне прожиточного минимума должна соответствовать наименее квалифицированному труду, а оплата труда других работников может рассчитываться на основе повышающих коэффициентов.

При таком подходе к оплате труда возникает противоречие между финансовыми возможностями предприятия и его обязательствами перед работниками. Эта проблема может быть решена через построение модели соответствия финансовых возможностей предприятия и максимального количества работников, которые должны обеспечить получение этих возможностей, а именно — заработать запланированный фонд оплаты труда.

Таким образом, максимальная численность персонала предприятия будет определяться следующим образом:

$$TP_{\max} = \text{ФОТ} / (P_{\min} \times K_{\text{квал}}),$$

где ФОТ — фонд оплаты труда на предприятии за месяц;

$P_{\min}$ — прожиточный минимум одного работающего человека;

$K_{\text{квал}}$ — коэффициент, учитывающий средний уровень квалификации кадров на данном предприятии.

В свою очередь, ФОТ является частью прибавочной стоимости, создаваемой предприятием, и составляет определенную долю от общего дохода предприятия:

$$\text{ФОТ} = B \times K_{\text{фот}},$$

где B — выручка от реализации продукции;

$K_{\text{фот}}$ — коэффициент, учитывающий долю заработной платы в стоимости продукции.

Тогда максимальная численность персонала будет равна:

$$TP_{\max} = B \times K_{\text{фот}} / (P_{\min} \times K_{\text{квал}}).$$

Как видно из представленной модели, предприятие может влиять на максимальную численность работающих через рост объемов

производства и увеличение доли заработной платы в стоимости продукции. Возможно также снижение показателя среднего уровня квалификации работников, а именно — использование, по возможности, менее квалифицированного труда с более низким уровнем оплаты. При этом подходе будет обеспечиваться рост занятости населения за счет увеличения рабочих мест.

Очевидно, на большинстве предприятий с низкой заработной платой отличие фактической и максимально допустимой численности работников будет существенным. Обеспечение равенства в предложенной модели станет возможным не сразу, а поэтапно, за счет многовариантного решения задачи в зависимости от особенностей предприятия. Для финансово состоятельных предприятий с высоким уровнем оплаты труда дальнейшее повышение благосостояния работников будет возможно за счет управления теми же показателями — выручкой, зарплатоемкостью, численностью работающих, но с применением повышающих коэффициентов к $P_{\min}$.

Предложенный подход к распределению фонда оплаты труда и к расчету максимальной численности работников предприятия, на наш взгляд, может стать действенным мотивационным фактором труда, который будет способствовать решению таких жизненно важных и актуальных задач, как:

обеспечение социальной и экономической защищенности работников;

повышение социальной и финансовой ответственности предприятия перед работниками;

рост производительности труда, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности производства.

Литература: 1. П. Коломієць. Коли праця не в пошані //Україна. — 1999. — №3. — С. 6 – 8. 2. Драгун Л.М., Вакульчик Е.М. Интегральный показатель для анализа эффективности производства. //Экономика Украины. — 1995. — №9. — С. 93 – 95. 3. Бовыкин В.И. Менеджмент (управление предприятием на уровне высших стандартов: теория и практика эффективного управления). — М.: ОАО "Изд. "Экономика", 1997. — С. 368. 4. Behavior in organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work / Robert A. Baron, Jerald Greenberg. — 3 ed. — USA. 1990.