

### Список літератури:

1. Смоляков А. Служба сбыта в российских компаниях: организация работы, финансирование, планирование результатов / А. Смоляков // – М.: Вершина, 2007. – 264 с.

## НАУКОМЕТРИЧНА СИСТЕМАТИЗАЦІЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Гуцан О. М., викладач кафедри «ОВіУП», Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна

Успішне існування й розвиток сучасного машинобудівного підприємства досягається за рахунок висококваліфікованого персоналу. Утримання такого персоналу можливо з використанням певних методів мотиваційного впливу. Що й пояснює необхідність детального вивчення методів мотивації сучасного підприємства. Систематизація існуючих методів мотивації персоналу машинобудівних підприємств презентовано на рис.:



Рис. Методи мотивації персоналу

Джерело: систематизовано та доповнене автором

Виходячи із представленого рисунка побудованого згідно з анотованим оглядом літератури, в більшості джерел прийнято виділяти такі методи мотивації як [1, с. 75, 2 с. 35-36, 3 с. 41-45]:

організаційні (організаційно-адміністративні) – мають під собою сукупність факторів впливу на працівників в основі яких перебувають організаційно-розпорядчі способи впливу на людину (накази, розпорядження);

соціально-психологічні (морально-психологічні) – тобто сукупність певних управлінських дій спрямованих на активізацію соціальних, моральних і психологічних установок і механізмів працівника;

економічні – в основі яких лежить сукупність дій менеджменту компанії спрямованих на активізацію працівника до високопродуктивної й високоєфективної праці через його пряму або опосередковану матеріальну зацікавленість.

Виділена класифікація методів мотивації характеризується мотиваційною орієнтацією методів управління, які використовуються на сучасному підприємстві - тобто сукупністю дій і прийомів менеджменту спрямованих на активізацію діяльності працівника [1, с. 75].

Доповнює зазначену вище загальноприйняту класифікацію методів мотивації в [4, с. 126-127] уводячи в розгляд освітньо-виховні методи мотивації й метод самоврядування. Доцільність використання освітньо-виховних методів мотивації обґрунтовується дослідниками питань мотивації через старіння знань персоналу й необхідністю стимулювання придбання нових знань і зміни ціннісних установок людину через використання виховання. В основу методу самоврядування закладається можливість вибору поведінки й дій самим працівником, причому на думку зазначеного вище автора – цей метод мотивації найбільш характерний для управлінського персоналу, що пояснюється тим, що для адміністративно-управлінського персоналу характерна менша регламентованість трудових функцій, вибору моделі різних дій ніж у робітників (дії яких строго визначені й регламентовані в часі).

Розгляд у рамках освітньо-виховного методу мотивації стимулювання придбання нових знань не повною мірою відображає можливість використання сутнісних характеристик компетенцій як ключового способу мотивації на сучасному машинобудівному підприємстві.

Для усунення такого недоліку, нами, пропонується впровадження компетентнісного методу мотивації – під яким пропонується розуміти, сукупність певних управлінських дій спрямованих на активізацію й максимальне використання знань, умінь, навичок, досвіду працівника в практичній діяльності на основі цінностно-важливих для працівника мотиваційних впливів.

Використання певних компетенцій працівником і мотиваційно цінні впливи за їхню практичну експлуатацію підприємством дозволяють активізувати внутрішні резерви індивідуума через максимальну реалізацію накопиченого в процесі трудового життя потенціалу, що реалізується в підвищенні ефективності виробничо-функціональних дій людину.

Проаналізована й доповнена класифікація методів мотиваційного впливу дозволяє розширити спектр існуючих мотиваційних способів впливу на працівника машинобудівного підприємства і тим самим підвищити ефективність діяльності всього підприємства в сучасних мінливих умовах.

### **Список літератури:**

1. Сладкевич В. П. Мотиваційний менеджмент: курс лекцій/В. П. Сладкевич. — К.: МАУП, 2001. — 165 с.
2. Васина Д. В.: Мотивація трудової діяльності. Учеб. Допомога / Д.В. Васина // - М.: Изд-во МАРТИТ, 2010 - 65 с.
3. Мерсер Д. ІВМ: керування в самій процвітаючій корпорації миру / Д. Мерсер // – М.: ИНФРА-М., 1999. – 231с.
4. Механізм мотивації управлінського персоналу. Наукове видання / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Харків: АдвАтм, 2010. – 240

## **ШЛЯХИ ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Кутьїна А.О., магістрант кафедри менеджменту виробничої сфери,  
ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ, Україна*

Собівартість продукції — один з найважливіших економічних показників діяльності промислових підприємств і об'єднань, котрий показує в грошовій формі всі витрати підприємства, пов'язані з виробництвом і реалізацією продукції.

У собівартість включаються перенесені на продукцію витрати минулої праці (амортизація основних фондів, вартість сировини, матеріалів, палива і інших матеріальних ресурсів) і витрати на оплату праці працівників підприємства (заробітна платня).

Аналіз собівартості спирається на такі узагальнюючі показники:

- 1) собівартість одиниці продукції;
- 2) виконання плану зниження собівартості порівнянної продукції;
- 3) витрати на 1 грн товарної продукції.

В практиці планування і в обліку поточних витрат на виробництво продукції розрізняють наступні види собівартості : планова, фактична, нормативна, цехова, виробнича, повна, середньомісячна, квартальна, середньорічна, собівартість одиниці продукції, собівартість порівнянної продукції, собівартість непорівнянної продукції та собівартість усієї товарної продукції (витрати на одну гривню товарної продукції).

Аналіз собівартості продукції дозволяє:

- з'ясувати тенденції зміни даного показника;
- виконання плану по рівню собівартості;
- визначити вплив факторів на його зміну;