

Anticrisis motivation as mean of activity efficiency increase of state research and development enterprise “Electronmash”

Kulkova Maryna¹, Shcherbata Tetyana²

Department of Management, National Technical University of Ukraine “Kyiv Polytechnic University”,
UKRAINE, Kyiv, Peremohy avenue, 37,
E-mail: ¹vudym6iza@i.ua; ²tanyascha@i.ua

Nowadays it is very urgent to overcome the crisis phenomena and ensure the efficient operation of research and development enterprises under the terms of adherence to high standards of the final product quality, coordinated staff performance in the process of realization long-term perspectives.

Present research is aimed at the development of practical approaches to the introduction of anticrisis motivation mechanism within the state research and development enterprise «Electronmash» based on the defined characteristics of the incentive scheme and a range of staff related measures. The subject of the study is the development of measures for introduction of staff incentive system in the context of the crisis phenomena.

Four approaches to staff motivation were investigated through the applied methods of comparison, data fusion and data collation based on the correlation of invested efforts and expected remuneration, participative management, satisfaction of accumulated primary needs and training.

Due to the integration of existing theoretical approaches number of moves underlieing introduction of anticrisis management were developed.

Efficient use of staff incentive methods in the context of crisis phenomena development is the basis for increase of staff qualification, ensuring their readiness to actively participate in the process of enterprise development, increase in working efficiency, strengthening close cooperation between divisions and confirmation of the efficiency of strategy chosen by the enterprise.

The alternative ways of enterprise development that includes particularities of staff work and transformation of existing intercommunications system can be prospective directions of the research continuation.

*Переклад виконано в Агенції перекладів PIO
www.pereklad.lviv.ua*

Антикризова мотивація як інструмент підвищення ефективності функціонування ДНВП “Електронмаш”

Кулькова Марина¹, Щербата Тетяна²

Кафедра менеджменту, Національний технічний університет України “Київський політехнічний інститут”,
УКРАЇНА, м. Київ, вул. проспект Перемоги, 37,
E-mail: ¹vudym6iza@i.ua; ²tanyascha@i.ua

Дослідження та доробки в області антикризового управління та мотивації не можуть вичерпати себе і є актуальними завдяки постійному прагненню підприємств протистояти кризовим явищам.

Метою дослідження виступає визначення специфіки кадрових заходів у процесі антикризової трансформації, системи стимулювання персоналу та надання практичних рекомендацій, щодо їх застосування у ДНВП «Електронмаш».

Ключові слова – управління, антикризова мотивація, персонал.

I. Вступ

Функціонування науково-виробничих підприємств України супроводжується виникненням кризових явищ, спричинених скороченням державного сектору галузевої науки та інноваційно-інвестиційною непривабливістю у виробничій сфері економіки.

Саме тому акцентом сучасного управління діяльністю підприємств у кризовому стані є максимальне використання резервів виробництва, найголовнішим з яких є персонал. Завдяки ефективній мотивації стає можливою активізація процесів розвитку наукового виробництва, зокрема, на об'єкті дослідження, державному науковому виробничому підприємстві «Електронмаш».

II. Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання, пов'язані із розробкою мотиваційних механізмів висвітлені у працях зарубіжних і вітчизняних вчених: Армстронг М., Дойль П., Дмитренко Г., Мартиненко Н., Большаков А.С., Михайлов В.І., Нікіфоренко В.Г., Тимошенко І.І. та ін.

Разом з тим окремі аспекти, що стосуються розробки механізмів антикризової мотивації та етапів їх впровадження у науково-виробничих підприємствах висвітлені недостатньо.

III. Викладення основного матеріалу

У сучасному бізнесовому середовищі майбутнє науково-виробничих підприємств залежить від активного прагнення до довгострокових перспектив, дотримання високих стандартів якості кінцевого продукту та досягнення злагоджених дій кожного співробітника підприємства.

Саме розгляд існуючих теоретичних підходів до формування механізмів антикризової мотивації дає

можливість вжити практичних заходів для підвищення ефективності та зміцнення ринкових позицій ДНВП «Електронмаш».

З огляду на існуючу ситуацію криза виступає індикатором якості роботи персоналу, який є головним ресурсом підприємства. Першочергової уваги потребують співробітники і команди, їхні знання і участь у всіх аспектах життя підприємства.

Аналіз досвіду іноземних компаній та теоретичних пропозицій стосовно побудови механізмів антикризової мотивації дає можливість виділити ряд найбільш оптимальних заходів для застосування на підприємстві ДНВП «Електронмаш».

В основі першого підходу лежить відповідність між затраченими зусиллями, спрямованими на досягнення результату і очікуваної винагороди [1, с.325]. Важливим аспектом виступає не стільки обіцяна вищим керівництвом винагорода за активні дії персоналу, скільки чітке переконання їх в досяжності поставлених цілей.

Даний підхід дає можливість науково-виробничому підприємству перерозподілити зусилля працівників і спрямувати їх на проведення зборів з метою взаємного обміну навичок, висвітленню помилок та обговоренню альтернативних варіантів їх усунення без витрачання коштів на залучення зовнішніх спеціалістів для проведення тренінгів.

Другий підхід заснований на балансі між вкладом та винагородою конкретного працівника із аналогічними діями та результатами його колег. Досить часто спостерігається явище неспівпадіння даного співвідношення, що викликає зниження якості та ефективності роботи працівника.

У кризовий період пріоритетною є мобілізація усього колективу і повна самовіддача кожного співробітника. Механізмом антикризової мотивації є встановлення одного рівня премій для усіх працівників конкретного підрозділу у разі збереження підприємством існуючої долі ринку та реалізації поставлених цілей перед кожним співробітником.

Також важливе значення слід приділяти наданню можливості працівникам безпосередньо впливати на процеси, які мають місце всередині підприємства. Застосування методики, що ґрунтується на особистій самостійності персоналу сприяє посиленню їх відповідальності та якості виконаної роботи. Дана концепція партисипативного управління сприяє мобілізації персоналу, орієнтацію їх на досягнення цілей, які безпосередньо спрямовуються на досягнення загального результату [2, с.84].

В період перебування підприємства у стані кризи у працівників акумулюється потреба у захисті, оскільки збільшується вірогідність втрати робочого місця. У даному випадку мотиваційний механізм слід будувати

на гарантіях збереження роботи та існуючого рівня заробітної плати.

Отже, з огляду на розглянуті підходи, можна сформувати механізм антикризової мотивації, що буде ефективним для застосування на ДНВП «Електронмаш».

В першу чергу варто забезпечити прозорий обмін інформацією про наявний стан підприємства, причини його виникнення та можливі наслідки. Важливим є донесення до кожного працівника важливості його ролі у внесенні змін, необхідності повної самовідданості задля вирішення існуючих проблем.

По-друге, необхідно поставити перед персоналом чітко сформовані цілі, домогтися їх повного розуміння. При цьому таке формулювання повинно змусити працівників аналізувати власні дії та підготувати їх до постійної динамічної роботи.

По-третє, слід надати працівникам більшу самостійність та підвищити рівень їх особистої відповідальності.

Необхідно провести точкове навчання, спрямоване на охоплення найбільш гострих аспектів при здійсненні поставлених завдань.

Керівництву підприємства варто на власному досвіді показувати якість роботи та самовідданості справі, роз'яснювати проведені зміни.

Усі ці чинники забезпечать ДНВП «Електронмаш» кваліфікованим персоналом, гнучкою системою управління, тісним співробітництвом усіх підрозділів та підвищенням продуктивності праці у кризовому середовищі.

Висновок

Побудова механізму антикризової мотивації у науково-виробничому підприємстві виступає важливою складовою процесу підвищення його ринкової сили та конкурентоспроможності.

Ефективне застосування основних його аспектів надасть можливість довести життєздатність обраного підприємством курсу, підвищити моральний дух працівників, скорочення витрат на навчання за рахунок залучення власних спеціалістів. В результаті підприємство отримує працівників, здатних при першій необхідності активно включитися в процес розвитку підприємства та забезпечити його виживання в кризових умовах функціонування.

Література

- [1] Тимошенко И. И. Мотивация личностей и человеческих ресурсов. / Тимошенко И. И., Соснин А. С. – К.: Изд-во Европейского ун-та, 2008. – 576 с.
- [2] Дряхлов Н. Система мотивации персонала в Западной Европе и США. / Дряхлов Н., Куприянов Е. // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 2. – С. 83–88.