

Вимірювальну апаратуру тарували перед тим, як розпилювали деревину і після розпилювання. Для цього використовували тензометр виробництва AWEXIM тип SJ-02 (рис. 4). Тарування виконували в межах від 70 до 250 МПа і на підставі отриманих даних будували тарувальний графік (рис. 5).



Рис. 4. Тензометр для контролювання напруження попереднього натягу в полотні стрічкової пилки

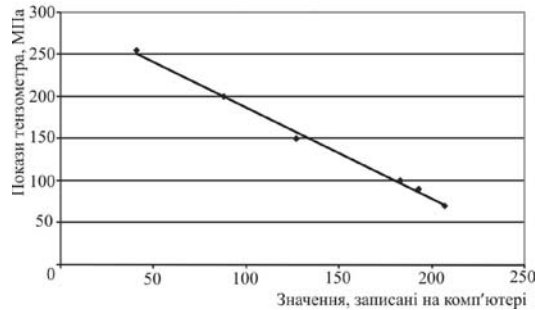


Рис. 5. Тарувальний графік для розшифрування оцифрованого сигналу

Висновок. Розроблена методика та створена експериментальна установка дають змогу дослідити величини зміни напруження в тілі стрічкової пилки залежно від низки чинників. На початковому етапі раціонально виконати багатофакторний експеримент з найзначущіми факторами: напруженням попереднього натягу σ_0 , шириною полотна пилки B_1 та висотою пропила h_{np} .

Література

- Новосельцев В.П. Влияние изменения силы натяжения на динамическую устойчивость рамных и ленточных пил / В.П. Новосельцев, А.Ф. Селезнев // Лесной журнал : Известия ВУЗов России. – 1974. – № 6. – С. 75-78.
- Пилипчук М.І. Основи наукових досліджень : підручник [для студ. ВНЗ] / М.І. Пилипчук, А.С. Григор'єв, В.В. Шостак. – К. : Вид-во "Знання", 2007. – 270 с.
- Дзюба Л. Дослідження динамічної стійкості стрічкової пилки / Л. Дзюба, І. Ребезнюк, О. Меньшикова, А. Пилип'як // Машинознавство. Всеукр. наук.-техн. і вироб. журн. – 2009. – № 6. – С. 34-37.

Пылыпьяк А.Б., Дзюба Л.Ф., Ребезнюк И.Т. Методика экспериментального исследования напряжения в узкой ленточной пиле при распиловке древесины

Описана методика и экспериментальная установка для исследования изменения напряжения в ленточной пиле в зависимости от трех факторов: напряжения предварительного натяжения; ширины полотна пилы; высоты пропила.

Ключевые слова: экспериментальная установка, узкая ленточная пила, напряжение в полотне пилы.

Pylypiak A.B., Dzyuba L.F., Rebeznyuk I.T. Methods of experimental investigation of the stress in the narrow bandsaw during sawing wood

The technique is described and the experimental setup for studying changes in the band saw tension as a function of three factors: the pre-tension voltage; the width of the saw blade; the height of cut.

Keywords: experimental setup, a narrow band saw, saw blade tension.

4. ЕКОНОМІКА, ПЛАНУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ В ГАЛУЗЯХ

УДК 331.522.4

Проф. С.В. Васильчак, д-р екон. наук;
магістрант Д.Г. Магомедрасунова – Львівський ДУВС

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Досліджено теоретичні аспекти мотивації персоналу стосовно безпеки бізнесу. Проаналізовано системи управління мотиваціями на підприємствах, розроблено модель мотивації праці, що забезпечує інтеграцію інтересів підприємства та інтересів персоналу, запропоновано ефективну систему оплати праці, що базується на компромісі між роботодавцем і працівником і має позитивний вплив на забезпечення підприємництва.

Ключові слова: матеріальне становище, мотивація, персонал, мотивація персоналу, безпека, оплата праці.

Актуальність теми полягає в тому, що з відомих на сьогодні чинників виробництва та сфери послуг одним із головних є праця, її належне оцінювання та мотивування. Економічні перетворення, що здійснюються в Україні протягом останніх років, спрямовані на реформування господарського механізму, адекватного ринковій економіці. Використання трудових ресурсів пов'язане зі зміною показника продуктивності праці. На ріст продуктивності праці впливає система оплати праці, тому що вона є стимуляційним чинником зростання кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи. Все залежить від людей, їхньої кваліфікації, умінь і бажання працювати. А заробітна плата, здебільшого, є саме тією причиною, що приводить робітника та службовця на його робоче місце. Отже, мотивація працівників потребує подальшого вивчення та систематизації.

Одними з перших, хто розмірковував про мотивацію праці з позиції економічних стимулів, були мислителі XVIII ст. – французький філософ Клод Гельвецій і великий англійський економіст Адам Сміт.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання вивчення оплати праці, її особливостей і мотивації висвітлено й у працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як: Т. Базаров, С. Белозеров, О. Виханський, В. Єрьомін, З. Живко, М. Живко, С. Ільїн, П. Мартин, А. Наумов, Ш. Річі, Ю. Ровенський, Е. Смірнов. У науковій економічній літературі існує понад два десятки визначень заробітної плати. Найчастіше заробітну плату визначають як частку суспільного продукту (національного доходу), що розподіляється за працею між окремими працівниками.

Метою цього дослідження є вивчення поняття мотивації персоналу, мотиваційних механізмів, виявлення залежності між мотивуванням персоналу і безпекою бізнесу.

Виклад матеріалу. Мотивація – процес дії на чинники виробничого і соціального середовища, під впливом яких змінюється поведінка працівника,

досягається певна поставлена мета щодо вдосконалення виробництва і механізму його управління [1, с. 12]. Через байдуже ставлення до проблематики мотивації, відсутність ефективних мотиваційних механізмів управління, у найближчій перспективі не варто чекати значних позитивних змін і зрушень у всіх сферах економіки. Подальший розвиток підприємництва безпосередньо залежить від системи управління мотиваціями.

Для того, щоб мотивація персоналу як найважливіша складова частина не лише виробничого менеджменту, а й системи економічної безпеки підприємства виконувала свою стимулятивну функцію у процесі інноваційного перетворення підприємств, необхідно: розробляти мотиваційний механізм як один з ключових блоків біоінжинірингу підприємства; формувати мотивування персоналу як комплексно-цільову систему перетворення підприємства через мотивацію персоналу; розробляти для кожного підприємства, залежно від галузі економіки, власну модель мотивації; враховувати матеріальні та моральні види мотивування з індивідуальним підходом до кожної групи працівників; залучати працівників підприємства в процес реалізації інноваційної моделі розвитку підприємства; налагодити систему стимулювання тощо [2, с. 71]. Схематично модель мотивації праці можна подати в такому вигляді (рис.):

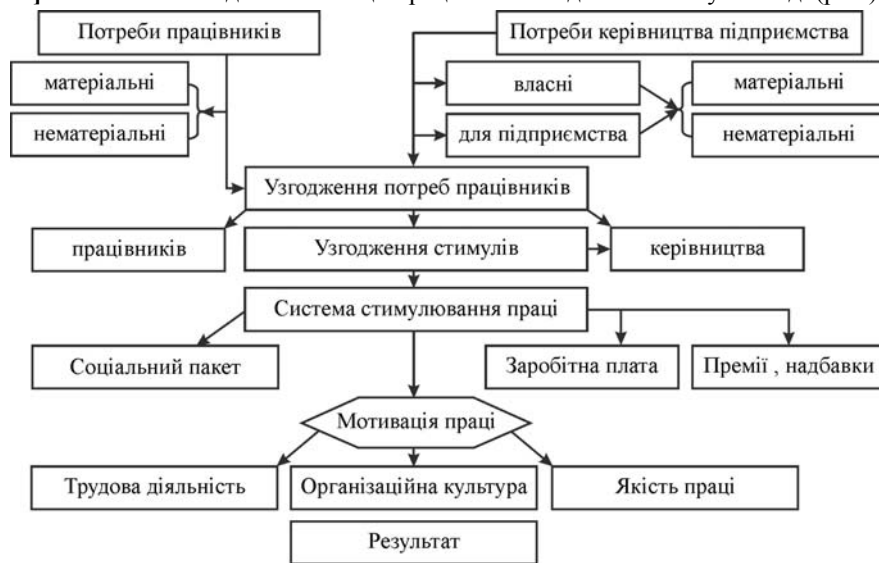


Рис. Модель мотивації праці [5, с. 64]

За такого методологічного підходу забезпечується інтеграція інтересів підприємства та інтересів персоналу, а головною сутнісною характеристикою мотиваційного механізму стає цілеспрямоване сприяння вирішенню складного завдання: одночасного посилення зацікавленості, усвідомленого залучення працівників підприємства у процес реалізації інноваційної моделі розвитку підприємства та підвищення якості самої праці і трудового життя колективу.

Для мотивації працівників потрібно виявити глибокі мотиваційні потреби персоналу з єдиною метою – налагодити систему стимулювання, яка

спрямована на задоволення виявлених мотиваційних потреб працівників. Визначення мотиваційного потенціалу підприємства охоплює два етапи. Перший етап полягає у виявленні мотиваційних потреб працівників, другий – у вимірі ступеня задоволеності виявлених потреб [6]. Для здійснення першого етапу розглянемо можливість використання такого інструментарію, яким є мотиваційний профіль. Цей профіль визначається за допомогою виявлення у працівників їх ставлення до мотиваційних факторів, серед яких фактор матеріального характеру є одним з основних. Ефективна система оплати праці (система компенсацій) відіграє значну роль в управлінні персоналом, а саме в залученні, мотивації та збереженні в компанії співробітників відповідної кваліфікації, стимулює працівників до підвищення продуктивності праці, що веде до підвищення ефективності використання людських ресурсів і зниження витрат на пошук, підбір та адаптацію нового прийняття персоналу компанії.

Неефективна система оплати праці, зазвичай, викликає у найманого працівника незадоволеність розміром і способом визначення компенсації за його працю, що може спричинити зниження продуктивності та якості праці, а також погіршення трудової дисципліни. Кожна компанія на цей час використовує власну систему оплати праці, виходячи із специфіки бізнесу, цілей компанії та управлінської стратегії. Ефективна система оплати праці базується на компромісі між роботодавцем і працівником:

1. З боку працівника: величина заробітної плати має перевищувати обсяг грошових коштів, необхідних для відновлення витрачених сил на виконання своєї роботи (на задоволення індивідуальних потреб). Якщо заробітна плата недостатня для забезпечення його індивідуальних потреб і підтримки життєдіяльності, то негатив і незадоволення у роботі у фахівця будуть посилюватися, що негайно позначиться на результатах його роботи.
2. З боку роботодавця: величина заробітної плати працівника має співвідноситися з результатами його праці. Основна проблема в побудові ефективної системи оплати праці: знайти оптимальне співвідношення у вказаному вище компромісі між працівником і роботодавцем таким чином, щоб заробітна плата персоналу стала реальним грошовим еквівалентом результату праці кожного працівника і вартості його робочої сили.

Є дві основні форми оплати праці: погодинна і відрядна, а також ряд їх похідних, трансформуючи які різними способами, компанії отримують індивідуальні системи оплати праці, адаптовані до конкретного бізнесу. Технологія побудови системи оплати праці досягається виконанням таких етапів:

- аналіз робочих місць (детальний аналіз посадових обов'язків співробітника, умов праці тощо);
- моніторинг досліджень, проведених у сфері компенсаційної політики в організаціях з аналогічними характеристиками і показниками;
- розроблення принципів ранжирування посад залежно від складності виконуваних функцій, відповідальності, умов, кваліфікації, досвіду роботи;
- створення тарифно-кваліфікаційної сітки, відповідно до принципів ранжирування персоналу компанії;
- складання / оптимізація штатного розкладу компанії, відповідно до розробленої тарифно-кваліфікаційної сітки;

- складання / оптимізація преміального положення компанії, де мають бути визначені способи преміювання та ключові показники роботи кожного підрозділу / співробітника;
- безпосереднє впровадження системи оплати праці.

Ефективна система оплати праці – це частина системи управління компанією, тому вона повинна бути чітко формалізована і регламентована внутрішньофірмовими документами: положенням (методикою) про систему оплати праці, преміальним положенням, штатним розкладом.

У міру зростання компанії та проходження нею різних циклів розвитку (старт, зростання, зрілість, спад), роль системи оплати праці, як частини системи управління компанією, зростає. Формувати ефективну систему оплати, відповідно до стратегії діяльності фірми, необхідно на ранніх стадіях розвитку бізнесу.

Слід враховувати, що складність та специфіка кожної окремо взятої галузі економіки, внутрішні та зовнішні загрози економічній безпеці підприємства, несвочасність й неекономічність виконання робіт, зриви виробництва, зниження конкурентоспроможності продукції призводить до того, що вирішуючи технологічні та виробничі проблеми, сам працівник як особистість відходить на другорядний план. Крім того, більшість керівників, невірно розуміючи поведінку людей, не враховуючи розвиток суспільних відносин та мотиваційні важелі, використовують старі прийоми, якими вони раніше користувалися і отримували відповідний ефект. Тому, насамперед необхідно брати до уваги потреби персоналу загалом та кожного працівника зокрема. Потреби розвивають у свідомості людини інтереси, виникають мотиви як "усвідомлені спонукання до дій" [7, с. 53]. Тобто мотиви впливають на поведінку працівника, визначають його діяльність, скеровану на отримання винагороди та досягнення поставленої мети. Потреби, які певним чином задовольнялися у минулому, більшою мірою формують інтереси в майбутньому.

Лише за умови збігу власних інтересів працівника з інтересами розвитку підприємства можна очікувати позитивні результати задоволення потреб щодо персоналу та підприємства, а значить – і самої системи мотивування. Виникає проблема переосмислення праці і мотиваційного механізму, розроблення методичних рекомендацій щодо посилення мотивації праці на підприємствах, формування ринкового механізму функціонування соціально-економічної активності населення, гарантування економічної безпеки підприємства.

Висновки. Система мотивації персоналу – це дієвий інструмент, що дає змогу, на основі дії на ціннісні чинники, спонукати і стимулювати працівників розвивати свій інтелектуальний і трудовий потенціал, сприяти інноваційному перетворенню підприємства через мотивування розвитку персоналу. Грамотно розроблена система мотивації персоналу дасть змогу сучасному роботодавцю:

1. Чітко погодити мету роботи конкретного співробітника, структурного підрозділу і компанії загалом, а також способи їх досягнення;
2. Вирішити проблеми з плінністю кадрів і "кадровим голодом", утримуючи висококваліфікованих фахівців, "заточених" під конкретну компанію;

3. Скоротити тимчасові та фінансові витрати на пошук, підбір та адаптацію персоналу;
4. Сформувати згуртований колектив однодумців, підтримувати в ньому впевненість у професійній затребуваності з боку роботодавця і бажання працювати в цій компанії ефективно, з повною віддачею, з мотивацією на результат [9].

У підсумку, грамотно вибудована система мотивації персоналу є інструментом, що підвищує вартість компанії – через посилення ефективності роботи всього колективу загалом і значне зниження витрат на підбір та адаптацію персоналу (у разі зниження плінності кадрів компанії).

Література

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Изд-во "Питер", 2000. – 512 с.
2. Матеріали статистичної звітності МВС України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.mndc.naiu.kiev.ua>.
3. Ричи Ш. Управление мотивацией : учебн. пособ. [для студ. ВУЗов] : пер. с англ. / Ш. Ричи, П. Мартин / под ред. проф. Е.А. Климова. – М.: Изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
4. Ровенский Ю. Каждый сотрудник должен видеть цели компании / Ю. Ровенский // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 7. [Электронный ресурс]. – Доступный з <http://www.kadrovik.ru>.
5. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2002. – 123 с.
6. Стахів О.В. Оцінка мотиваційного потенціалу персоналу підприємства в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 / О.В. Стахів // Економіка та держава. – 2007. – № 7. – С. 79-81.
7. Zhyvko Z.B. Personnel motivation as a mechanism of staff security / Z.B. Zhyvko, M.A. Zhyvko // Aktualne problemy nowoczesnych nauk. – 2009 : mater. V Miedzynar. nauk.-prakt. konf. – Vol. 4. Ekonomiczne nauki. – Przemysl : Wyd-wo Nauka i studia. – S. 83-86 (88 str.).
8. Живко З.Б. Проблематика матеріальної мотивації праці в сучасному менеджменті підприємства / З.Б. Живко // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – Сер.: Проблеми економіки і управління. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка". – 2009. – № 640(2009). – С. 271-278 (455 с.).
8. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=13955>.

Васильчак С.В., Магомедрасупова Д.Г. Мотивация персонала в системе безопасности предпринимательской деятельности

Исследованы теоретические аспекты мотивации персонала относительно безопасности бизнеса. Проанализированы системы управления мотивациями на предприятиях, разработана модель мотивации труда, который обеспечивает интеграцию интересов предприятия и интересов персонала, предложена эффективная система оплаты труда, который базируется на компромиссе между работодателем и работником и имеет позитивное влияние на ограждение предпринимательства.

Ключевые слова: материальное положение, мотивация, персонал, мотивация персонала, безопасность, оплата труда.

Vasylychak S.V., Mahomedrasupova D.G. Motivation in personnel security business

Abstract. The article deals with theoretical aspects of staff motivation in terms of business security. The analysis of management motivation in the business, developed a model of work motivation that integrate the interests of businesses and interests of staff, offered an effective remuneration system based on compromise between employers and employees and has a positive impact on the security business.

Keywords: financial situation, motivation, staff, motivation of personnel, safety, wages.