

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 330.341.1

А.А. Литвиненко

Усовершенствована сущность понятия и рассмотрены особенности организации управления развитием материально-технической базы предприятия. Выделена социальная составляющая процесса развития материально-технической базы в контексте поддержания и сопротивления персонала изменениям. Предложено внедрение соответствующего механизма управления развитием с выделением в нем мотивационной составляющей

В настоящее время обязательным условием обеспечения стабильного экономического роста в Украине выступает активизация инвестиционных процессов, коренная модернизация технологической базы промышленности, внедрение современных технологий и способов производства. Именно развитие и усовершенствование имеющейся материально-технической базы предприятия (МТБП) является основой расширения инновационной активности и ее направление в русло преодоления последствий финансово-экономического кризиса. Теоретические и методические проблемные вопросы управления развитием промышленных предприятий постоянно находятся в поле зрения зарубежных и отечественных ученых, что подтверждается значительным количеством публикаций [4, 6, 9]. Вместе с тем практически нивелируется аспект управления процессами технического развития машиностроительного комплекса Украины, модернизации его материально-технологической базы. Данные проблемы подменяются рассмотрением вопросов финансирования программ преобразований [1, 6] или их ресурсного обеспечения [2, 8]. Даже значительная представленность исследований посвященных инновациям [3, 7] преимущественно отражает ориентацию на усовершенствование производимой продукции [7] или применяемой технологии [3].

Соответственно можно утверждать, что именно отсутствие комплексного подхода к решению проблематики организации управления развитием материально-технической базы предприятия и обусловило актуальность данной работы. Вместе с тем следует обратить внимание на необходимость выделения еще более узкого аспекта в управлении развитием МТБП – социального. Действительно, предприятие представляет собой открытую социально-экономическую систему. Именно социальная сфера,

принятая корпоративная культура и организационная структуризация могут либо содействовать, либо препятствовать внедрению изменений в характеристики имеющейся совокупности средств и предметов производства на предприятии.

Целью статьи является развитие имеющейся теоретико-методической базы организации управления развитием материально-технической базы предприятия путем выделения социального аспекта в данной проблеме формирования соответствующего мотивационного механизма. Для реализации цели предлагается принять следующий набор концептуальных положений:

Положение 1. Теоретико-методической основой организации управления развитием материально-технической базы предприятия должно стать одновременное принятие системного, комплексного, процессного и ситуационного подходов к структуризации субъекта и объекта направления управленческого воздействия.

Предприятие в целом выступает как открытая социально-экономическая система подверженная воздействию значительного количества факторов среды. Организовать управление такой системой можно только на основе выделения комплекса подсистем и модельного представления его архитектуры. Непрерывность ведения хозяйственной деятельности требует в свою очередь потокового представления движения материальных ресурсов при обеспечении загрузки средств производства. Кроме того, функционирование предприятия можно представить как систему реакций на поток ситуаций и обстоятельств, часть из которых можно заранее формализовать.

Положение 2. Материально-техническую базу предприятия следует рассматривать как совокупность его средств производства, выступающих в форме реальных активов и обеспечивающих эффективное выполнение всех организационно выделенных бизнес-процессов.

МТБП может рассматриваться как совокупность средств производства и предметов труда только при условии их использования на производство продукции (с точки зрения процессного подхода – на обеспечение максимального результата на выходе бизнес-процесса при условии его востребованности средой хозяйствования). Именно внесение целевой направленности в параметры использования имеющихся активов и ресурсов позволяет вводить аспект развития в использование МТБП.

Положение 3. Развитие материально-технической базы предприятия предлагается свести к взаимосвязанной трансформации количественных, качественных и структурных характеристик совокупности средств производства во взаимосвязи с корпоративной культурой и институциональными запросами среды хозяйствования.

Существует большое количество подходов к определению категории развития. При этом, все они сводятся к соблюдению таких условий как наличие изменения условий существования объекта развития во времени, приобретение потенциала для улучшения объекта развития, присутствие процесса перехода из одного состояния в другое, наличие необратимости и направленности изменений с целью наиболее полного удовлетворения интересов субъекта управления развитием и предлагаемых извне требований.

Положение 4. Критерием эффективности развития материально-технической базы предприятия является максимизация потенциала предприятия

Ресурсный подход к определению потенциала предприятия позволяет его рассматривать как способность удовлетворения потребностей имеющимися у предприятия ресурсами (т.е. способностью раскрытия сформированной МТБП). Принятый же в первом положении комплексный подход ориентирует на выделение ряда составляющих в потенциале предприятия, одной из которых является трудовой потенциал. С одной стороны он раскрывает наличие трудовых ресурсов. С другой – именно МТБП обеспечивает раскрытие потенциала трудовых ресурсов.

Положение 5. В раскрытии потенциала предприятия важная роль отводится использованию социальной составляющей, как движущей силы развития МТБП.

Процесс развития предполагает проведение определенных изменений, обеспечивающих переход из одного состояния использования МТБП в другое, характеризующиеся большим раскрытием потенциала предприятия. При этом в состав МТБП должны вноситься новые, относительно стабильные элементы, которые могут быть чисто материальными или социальными. Соответственно, как видно с рис. 1, процесс развития МТБП включает организационно-экономические и социокультурные условия проведения перехода между состояниями МТБП.

Положение 6. Раскрытие социальной составляющей процесса развития МТБП и управление данным процессом следует базировать на выделении в составе меха-



Рис. 1. Роль социальной составляющей в процессе развития материально-технической базы предприятия

низма управления предприятием (в составе механизма управления развитием МТБП) соответствующего мотивационного механизма.

Процесс управления развитием МТБП базируется на выполнении следующих функций: планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие управленческого решения. Особенностью определения взаимодействия таких функций является большая направленность на функцию мотивации, поскольку именно она наиболее существенно влияет на результаты деятельности по использованию средств и предметов труда (на раскрытие потенциала МТБП). Сущность данной функции можно свести к формированию комплекса материальных и моральных стимулов, направленных на повышение заинтересованности как отдельного индивидуума, так и коллектива в целом в конечных результатах использования МТБП.

Положение 7. Реализацию функции мотивации предлагается основывать на внедрении соответствующего мотивационного механизма развития МТБП, определяемого как совокупность инструментов и рычагов воздействия, заданных через

упорядоченную совокупность мотивов, на сознание и поведение работников, функционирующих в определенном институциональном поле, направленных на достижение заданных программой развития материально-технической базы предприятия целевых ориентиров.

Авторский подход к структурированию мотивационного механизма развития МТБП представлен на рис. 2. Он основывается на представлении такого механизма в [5] как системы динамических экономических и социальных отношений между действующими лицами предприятия, и в [10] как комплексной системы рычагов, инструментов влияния, ценностных ориентиров и условий функционирования объекта управления развитием, которые формируются с учетом особенностей социально-экономических потребностей работников и интересов предприятия.



Рис. 2. Структура мотивационного механизма и его связь с механизмом управления развитием материально-технической базы предприятия

Положение 8. Динамические непредсказуемые условия среды функционирования предприятия обуславливают потребность применения принципа постоянного

усовершенствования во время работы созданного мотивационного механизма.

Принцип постоянного усовершенствования должен применяться по отношению к таким составным элементам мотивационного механизма как: ориентиры действий механизма (пересмотр потребности персонала в определенных элементах МТБП, необходимых для получения определенного результата работы), мотивация к выбору направления деятельности (к получению отдачи от использования элементов МТБП), мотивации к повышению эффективности использования потенциала и пр.

Положение 9. Действие мотивационного механизма тесно связано с выявлением причин возникновения и форм проявления сопротивления организационным изменениям, проведением анализа основных форм, причин и свойств сопротивления, а также с разработкой методических рекомендаций по корректировке рабочих взаимоотношений и их эффективной организации.

Темпы развития МТБП зависят от того, насколько предприятие готово воспринимать то или иное изменение (реализуется как представленный на рис. 1 переход между состояниями использования МТБП). Восприятие может иметь форму признания нововведения, когда система заинтересована и подготовлена к его внедрению, или отрицания новшества, когда оно противоречит интересам предприятия или когда значительная часть системы не готова к его внедрению. Степень признания и отрицания изменений может быть различной, зависящей от влияния факторов ее обуславливающих. Чем выше степень признания изменения, тем продуктивнее темпы его распространения. Соответственно выбор системы мотивов должен обеспечивать рост степени признания необходимости развития МТБП и содействовать вовлечению персонала в процесс изменений.

Положение 10. Необходимо обеспечить соответствие состава и структуры мотивов формируемого механизма целям развития материально-технической базы предприятия, потребности преодоления сопротивления персонала изменениям и ...

Систему мотивов следует связать с представленным на рис. 1 процессом перехода во время развития. Для этого каждой из поставленных целей развития МТБП следует поставить в соответствие определенный мотивационный комплекс, который будет побуждать персонал предприятия к определенным действиям. При этом сле-

дует обеспечить соответствие как целей развития МТБП, так и сформированной системы мотивов (достичь синергии мотивационных комплексов). Для достижения такого соответствия необходимо реализовать представленный на рис. 3 контур оценки адекватности сформированной системы мотивов.

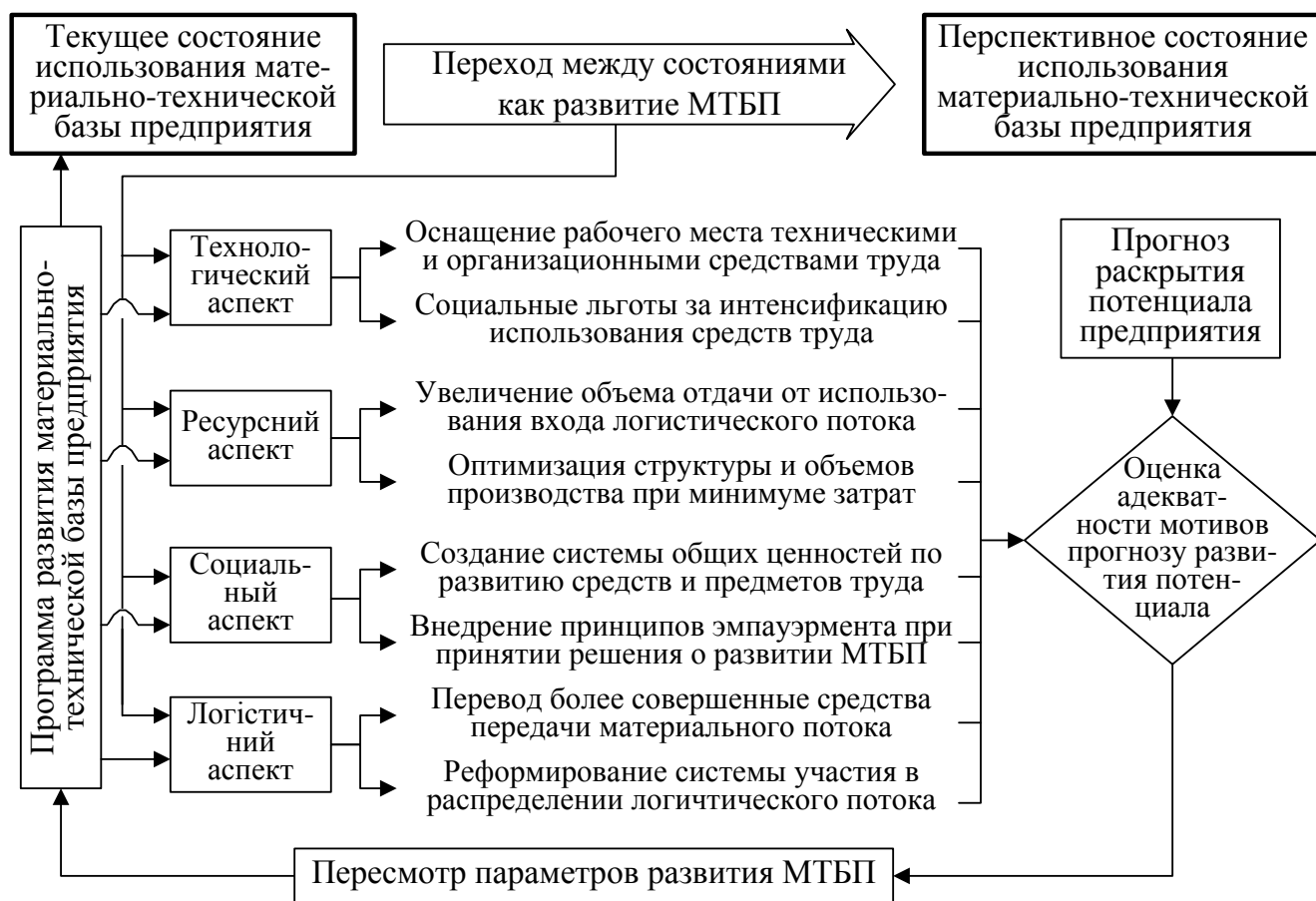


Рис. 3. Связь мотивационных комплексов с развитием материально-технической базы предприятия

Выбор мотивационных комплексов, как видно в рис. 3 и в соответствии с 1-м положением, должен сопоставляться с множеством ситуаций развития событий (подчиняться варианту траектории развития МТБП после бифуркационного перехода).

Таким образом, в статье доказана важность учета социальных факторов в процессе обеспечения развития материально-технической базы предприятия. Социальным новациям при переходе между состояниями использования МТБП присущи более тесная связь с корпоративной культурой предприятия в аспекте продуцирования рутин использования средств и предметов труда, более расширенная сфера применения (любые технические нововведения требуют соответствующей социальной поддержки; соци-

альные же изменения могут быть самодостаточными), меньшая очевидность в необходимости их реализации (сложнее доказать необходимость социальной инновации и спрогнозировать эффект от ее применения, по сравнению с технической). Сильная зависимость социальных изменений от особенностей групповых и личностных качеств персонала обусловили разработку мотивационного механизма управления развитием МТБП. Вместе с тем требуются дополнительные исследования в аспекте сущностного наполнения элементов предложенного механизма.

Литература:

1. Азаренкова Г.М. Фінансові ресурси та фінансові потоки (теоретичний аналіз): Монографія. – Харків.: ПП Яковлева, 2003. – 103 с.
2. Алексєєв І.В. Колісник М.К., Мороз А.С. Управління ресурсним забезпеченням промислово-фінансових груп: Монографія. – Львів: Видавництво Національного Університету "Львівська політехніка", 2007. – 132 с.
3. Анискин Ю.П. Корпоративное управление инновационным развитием. – М.: Омега-Л, 2007. – 411 с.
4. Гриньов А.В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління. – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2003. – 308 с.
5. Єгоркіна Т.О. Роль функції мотивації в управлінні витратами підприємства // Економіка будівництва і міського господарства. – Макіївка: ДонНАБА. – 2006. – №3, т.2. – С. 159-165.
6. Матвійчик А.В. Аналіз та прогнозування розвитку фінансово-економічних систем із використанням теорії нечіткої логіки. Монографія. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 206 с.
7. Николаева И.П. Ресурсы инноваций: организационный, финансовый, административный. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 318 с.
8. О'Лири Д. ERP системы. Современное состояние и управление ресурсами предприятия. Выбор, внедрение, эксплуатация. – М.: ООО "Вершина", 2004. – 272 с.
9. Раєвнєва О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: Монографія. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 496 с.
10. Толстікова О. В. Особливості впливу мотиваційного механізму на соціальний розвиток підприємства // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Випуск 203: В 4 т. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2005. – Том 3. – С. 872 – 877