

УДК 331.101.3

Белік В.Д., к.е.н., ст. викладач

Республіканський вищий навчальний заклад «Кримський гуманітарний університет»

РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті розроблено методичні підходи і практичні рекомендації щодо удосконалення мотивації праці персоналу на підприємствах харчової промисловості. Удосконалено структурну модель мотиваційного процесу, яка розкриває зміст етапів і взаємозв'язок основних категорій мотивації, сприяє правильному розумінню виникнення та задоволення потреби і дозволяє координувати зусилля на досягнення високих кінцевих результатів роботи підприємств харчової промисловості за допомогою активізації трудової діяльності працівника.

Ключові слова: розвиток, мотивація, система, управління, підприємство, якість, праця.

Belik V.

THE DEVELOPMENT OF THE MOTIVATIONAL CONTROL SYSTEM AT THE ENTERPRISES OF THE FOOD-PROCESSING INDUSTRY

The methodical approaches and practical recommendations on perfection of motivation of work of the personnel at the enterprises of the food-processing industry are developed. The structural model of motivational process which opens the contents of stages and interrelation of the basic categories of motivation, assists correct understanding of occurrence and satisfaction of requirement and allows to coordinate efforts to achievement of high end results of work of the enterprises of the food-processing industry with the help of activization of labor activity of the worker.

Key words: development, motivation, system, management, the enterprise, quality, work.

Белик В.Д.

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В статье разработаны методические подходы и практические рекомендации по совершенствованию мотивации труда персонала на предприятиях пищевой промышленности. Совершенствована структурная модель мотивационного процесса, которая раскрывает содержание этапов и взаимосвязь основных категорий мотивации, оказывает содействие правильному пониманию возникновения и удовлетворения потребности и позволяет координировать усилия на достижение высоких конечных результатов труда предприятий пищевой промышленности с помощью активизации трудовой деятельности работника.

Ключевые слова: развитие, мотивация, система, управление, предприятие, качество, труд.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасних умовах господарювання проблема мотивації персоналу набуває особливого значення, оскільки реалізація економічного зростання підприємств харчової промисловості неможлива без створення дієвої мотиваційної системи управління, що спонукає працівників до ефективної діяльності.

Від первинної тенденції на підвищення продуктивності праці мотивація сьогодні має бути зорієнтована на підвищення якості праці, ініціативності, творчої активності та закріплення працівників на підприємствах харчової промисловості, що обумовлює застосування нових підходів до формування та розвитку дієвої мотиваційної системи управління.

Розвиток мотиваційної системи управління з урахуванням специфіки підприємств харчової промисловості на основі поєднання методів економічного, соціального

характеру та форм корпоративної культури, що відповідає сучасним умовам господарювання, сприяє підвищенню трудової активності персоналу й економічному зростанню підприємств харчової промисловості.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблеми мотивації праці знайшли своє відображення в наукових роботах дослідників минулого часу та сучасності. Вагомий внесок у вивчення та розвиток теорій мотивації зробили такі вчені, як А. Афонін, М. Білопольський, Д. Богиня, І. Булеєв, А. Калина, О. Соснін, І. Тимошенко, Е. Уткін, С. Шапіро, Г. Щокін та інші.

Однак значна частина теоретичних і практичних питань мотивації персоналу в сучасних ринкових умовах потребує переосмислення існуючих концепцій трудової мотивації, подальшого аналізу і розробки сучасних підходів до формування та розвитку мотиваційної системи управління на підприємствах харчової промисловості.

Цілі статті. Метою статті є розвиток теоретичних положень, розробка методичних підходів і практичних рекомендацій з удосконалення мотивації праці персоналу на підприємствах харчової промисловості.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теорії мотивації праці пройшли довгу еволюцію та серйозне наукове осмислення, а також різне ставлення науковців до змісту основних етапів процесу мотивації. Систематизація концептуальних підходів до проблем мотивації праці в результаті узагальнення еволюції наукових поглядів зарубіжних і вітчизняних дослідників на сутність мотивації різних періодів часу стала підґрунтям авторських пропозицій щодо формування та розвитку мотиваційної системи управління на підприємствах харчової промисловості.

Мотиваційна система управління є одним із факторів економічного зростання підприємств харчової промисловості і в сучасних умовах господарювання потребує уточнення її поняття. З метою ефективного використання в управлінні мотивацією нами пропонується поняття «мотиваційна система управління» як сукупність різних форм і методів мотивації, яка при активній взаємодії з внутрішнім і зовнішнім середовищем, інформаційним забезпеченням змінює свою структуру з метою цілеспрямованого впливу на інтереси, поведінку та діяльність працівників, зберігаючи при цьому цілісність системи.

Управління мотивацією на підприємствах харчової промисловості стає все більш складним процесом, який потребує поряд із застосуванням існуючих методів мотивації нових, що поєднують елементи основних і окремих методів мотивації та залежать від економічних можливостей і соціальної політики кожного конкретного підприємства, а також урахування взаємозв'язку мотивації та корпоративної культури підприємств харчової промисловості як фактора формування внутрішньої ідеології на принципах соціального партнерства працівників та адміністрації для досягнення стратегічних цілей.

Використання результатів теоретичних та методичних досліджень мотивації праці дозволяє розробити основні напрями вдосконалення мотиваційної системи управління на сучасному етапі розвитку підприємств харчової промисловості.

Основні елементи, закономірності та зв'язки в мотиваційній системі управління на підприємствах харчової промисловості не можуть бути виражені повною мірою математичною залежністю або економічними показниками, що потребує більш поглибленого аналізу та вивчення потреб і ціннісних орієнтацій, які мотивують працівників до ефективної праці.

У зв'язку з цим нами визначено порядок проведення діагностики на основі використання комплексу методів аналізу та соціологічного дослідження, що дозволяє оцінити методи і засоби мотивації, ієрархію в системі ціннісних орієнтацій працівника

та рівень задоволеності якістю трудового життя, переваги і недоліки системи в цілому та кожного окремого елемента.

Найбільш важливими мотивуючими факторами є гарантія зайнятості, висока оплата праці, система преміювання, соціальні гарантії. Це свідчить про те, що у працівників превалює задоволення фізіологічних потреб [1, с. 27].

Для виявлення дієвості преміальної складової мотиваційної системи нами досліджено її структуру, що дозволило виявити найбільш витратні напрями преміювання за: загальні результати роботи за певний період (бонус), основні результати господарської діяльності, ініціативу стосовно укладання вигідних контрактів, розробку творчих ідей.

Крім того, нами пропонується здійснення функціонально-вартісного аналізу щодо обґрунтування доцільності виплат за основними напрямами преміальної складової мотиваційної системи управління та оцінки їх значущості в досягненні кінцевих результатів діяльності підприємств харчової промисловості.

Результати аналізу дають можливість оцінити преміальну систему у цілому як дієву. Однак можна виділити недоліки, обумовлені зосередженням надмірних витрат при виплаті премії (бонусу) за загальні результати роботи за певний період і недостатньої мотивації при преміюванні за збільшення об'єму виробництва, поліпшення якості, а також переможців трудового змагання.

У сучасних ринкових умовах виникла необхідність у розвитку мотиваційної системи управління, оскільки реалізація економічного зростання підприємств харчової промисловості також відбувається за допомогою мотиваційного впливу на персонал до ефективної діяльності, що потребує нових підходів стосовно управління мотивацією.

Основу формування та розвитку мотиваційної системи управління на підприємствах харчової промисловості становить системний підхід, за яким мотиваційна система подана у вигляді сукупності основних підсистем, спрямованих на певні результати діяльності [3].

Для підвищення якості життя працівників необхідно забезпечити, крім належного рівня оплати праці, методів мотивації соціальної політики та форм корпоративної культури. У зв'язку з цим нами розроблено модель мотиваційної системи управління, головною ідеєю якої полягає в поєднанні методів економічного, соціального характеру та форм корпоративної культури, що відповідає сучасним вимогам науки та практики господарювання та характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних складових, пов'язаних та узгоджених із корпоративною місією, зовнішніми і внутрішніми факторами, інформаційним забезпеченням.

З метою розвитку мотиваційної системи управління в контексті забезпечення високої трудової мотивації персоналу необхідно застосовувати новий підхід до розробки механізму преміювання на підставі застосування принципів побудови збалансованої системи показників, оскільки саме вона має визначати досягнення поставлених завдань як у стратегічному, так і в поточному напрямі розвитку підприємств харчової промисловості.

На цій основі в аспекті дослідження стратегічних цілей та їх накладення на бізнес-процеси підприємств харчової промисловості нами визначено найбільш значущі показники ефективності, що виступають підтвердженням досягнення мети та характеризують збалансованість соціальних та економічних інтересів працівників і виробників харчової продукції.

Механізм преміювання на основі розробки системи базових показників ефективності підприємств харчової промисловості, орієнтованих на прибутковість, задоволеність клієнтів, інноваційність виробничих процесів, забезпечення зростання за допомогою навчання та розвитку працівників, сприяє забезпеченню відповідності рівня

коштів, які витрачаються на виплату премії, виконанню встановлених базових показників ефективності.

Для посилення мотиваційного впливу та оптимізації розмірів виплат, що направляються на преміювання працівників за загальні результати роботи підприємств харчової промисловості за певний період, нами запропоновано перетворення шкали, за якою визначається розмір премії (бонусу) конкретному працівнику. Відмінною особливістю нового підходу до визначення розміру премії (бонусу) працівнику є розширення діючої градації розмірів за категоріями та кваліфікацією працівників, що дозволить зорієнтувати персонал на підвищення необхідного рівня кваліфікації та професіоналізму через одержання збільшеного розміру премії.

Важливою умовою дієвості мотиваційної системи управління підприємств харчової промисловості є відповідність рівня витрат на мотивацію праці кінцевим результатам діяльності. Вирішенню даного питання сприяє побудова моделі, що дозволяє визначити закономірність зміни величини преміальної складової мотиваційної системи управління залежно від зміни значень основних базових показників ефективності підприємств харчової промисловості. Запропоновано багатофакторну економіко-математичну модель у вигляді множинної нелінійної регресії:

$$Y_t = 5468561 + 0,0412 \cdot x_{1t} + 0,0333 \cdot x_{2t} - 111692 \cdot x_{3t} + 571,3227 \cdot x_{3t}^2 + 0,0042 \cdot x_{4t} - 15,3118 \cdot x_{5t} + 0,0052 \cdot x_{5t}^2, \quad t = 1, 2, \dots, n, \quad (1)$$

де Y_t – розмір преміальної складової мотиваційної системи, тис.грн.; x_{1t} – обсяг продажів, тис.грн.; x_{2t} – собівартість продукції, тис.грн.; x_{3t} – виконання договірних зобов'язань щодо поставок продукції, %; x_{4t} – обсяг товарної харчової продукції, тис.грн.; x_{5t} – витрати на навчання та розвиток персоналу, тис.грн.

Використання такої моделі дозволить прогнозувати рівень витрат преміальної складової мотиваційної системи управління на підприємствах харчової промисловості від зміни майбутніх значень основних базових показників, а також виявити кількісний вплив кожного показника на рівень преміювання при зміні його значення на одиницю виміру (за умов незмінності інших чинників).

Аналіз структурних перетворень, властивих для світового, національного, регіонального, місцевого ринків праці дає підстави визнати, що процеси трудової мобільності відбуваються в умовах соціально-економічного середовища, що постійно трансформується, змінюючи ринкову ситуацію, та вважати базовими підходами до управління трудовою мобільністю процесний і ситуативний.

Порівняльний аналіз кадрової звітності підприємств харчової промисловості дозволяє визначити наявність низки проблем, пов'язаних із управлінням трудовою мобільністю (зокрема, зростаючу плінність кадрів і загалом низьку, для деяких підприємств від'ємну рентабельність персоналу).

За результатами дисперсійного аналізу даних, отриманих шляхом анкетування працівників підприємств харчової промисловості нами виявлено соціально-економічні фактори, які найбільше впливають на внутрішню та міжнародну мобільність персоналу. До їх складу ми відносимо: стать, вік, сімейний стан, кількість дітей, рівень освіти, професійний статус, розмір заробітної плати, задоволеність умовами праці та якістю життя.

В ході аналізу не встановлено значних галузевих розбіжностей, проте доведено існування суттєвої різниці рівнів трудової мобільності працюючих в харчовій сфері і колишніх працівників промисловості, що залишили місце роботи за власним бажанням. Працівники, що звільнилися з підприємств харчової промисловості, є більш: мобільними (середня частота змін місць роботи 0,75 разів на рік), освіченими (66% працівників – із вищою освітою), високооплачуваними (середньомісячна заробітна плата в 3 рази перевищує мінімальну), задоволеними різними аспектами праці (рівень

загальної задоволеності 4,68 бали) за працівників, що залишаються працювати на підприємствах харчової промисловості.

Висновки. 1. На основі розгляду економічної сутності мотивації та узагальнення еволюції наукових поглядів зарубіжних і вітчизняних дослідників різних періодів часу аргументовано, що більш глибоке осмислення проблем мотивації та комплексне використання положень теорій мотивації на практиці забезпечить ефективну реалізацію внутрішнього потенціалу працівника.

2. Кожному періоду розвитку мотивації властивий певний стан людини та відповідні методи мотивації. Нові можливості сучасного суспільства породжують нові потреби та змінюють ціннісну і мотиваційну структуру працівника. Це викликає необхідність урахувати знання про мотиваційну сутність працівника при побудові дієвої мотивації в кожному конкретному випадку для конкретного кола працівників та певного періоду часу.

3. Аналіз сутності мотивації в системі ключових категорій та понять дозволив розглянути мотивацію як поетапний, причинно-наслідковий процес, що визначає поведінку працівника, та виділити взаємозв'язок між потребами, інтересами, мотивами і стимулами для розуміння виникнення та задоволення потреби. На цій основі вдосконалено структурну модель мотиваційного процесу, яка розкриває зміст етапів і взаємозв'язок основних категорій мотивації, сприяє правильному розумінню виникнення та задоволення потреби і дозволяє координувати зусилля на досягнення високих кінцевих результатів роботи підприємств харчової промисловості за допомогою активізації трудової діяльності працівника.

Список використаних джерел:

1. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу : методологія та концепція формування : наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.
2. Дороніна М.С. Контент-аналіз попиту-пропозиції на ринку робочої сили (гендерний аспект) / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова // Економіка розвитку. – 2006. – № 2 (38) – С. 5–9.
3. Лихолобов Е.А. Організаційна поведінка як підгрунтя технологій роботи з персоналом підприємства / Е.А. Лихолобов // Маркетинг: теорія і практика. Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Вип. 14. — Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2008. — С. 115-122.
4. Пащук Л.В. Маркетинг персоналу в інноваційно-інвестиційному середовищі / Л.В. Пащук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2006. - № 6. - Т.3 (86), С. 58-64.