

бливо молодим) на створення нових робочих місць, працевлаштування сільського населення;

– поліпшення інформаційно-консультаційного обслуговування сільського населення;

– покращення умов праці та зайнятості на селі;

– сприяння розвитку регіонів, особливо депресивних;

– розроблення та ухвалення державних цільових програм щодо підвищення рівня зайнятості сільського населення та розвитку сільських територій.

Список використаних джерел

1. Юрчишин В.В. Концептуальні засади розробки проекту Закону України «Про сільське господарство України» / В.В. Юрчишин // Економіка АПК. – 1996. – №10–11. – С. 3–8.

2. Ключин Б.Д. Основные черты аграрного права зарубежных стран // Аграрное право: учебник для вузов / Под ред. Г.Е. Быстрова и. М.И. Козыря [2-е изд., испр. и доп.] – М.: Юристь, 1998. – С. 420–444.

3. Б. Гойчук О.І. Агропродовольча стратегія США / Гойчук О.І. // Економіка АПК. – 2003. – №4. – С. 133–137.

4. Коробейников М. Зарубежный опыт финансирования аграрного сектора и возможности его использования в России / Коробейников М. // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2002. – №3. – С. 19–23.

5. Назаренко В.И. Государственное регулирование сельского хозяйства в странах с развитой рыночной экономикой / В.И. Назаренко, А.Г. Папцов – М.: ВНИИ-ТЭИагропром, 2004. – 84 с.

6. Вегеря С.М. Зарубіжний досвід функціонування механізму регулювання АПК / С.М. Вегеря // Держава та регіони. – 2008. – №3. – С. 47.

7. Европейське сільське господарство у 2010 році [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.rri.ro/arh-art>. (2010–01–29)

8. Могильний О.М. Регулювання ринку праці та зайнятості сільського населення / Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / Ред.-координатор М.В. Туленков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

9. ЕС отменит субсидии фермерам [Електрон. ресурс] – Режим доступу: http://www.foodsmarket.info/news/content.php?id_news=85&id_groups=2

10. Европейська стратегія зайнятості [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/>

11. Луцишин П.В., Федонюк С.В. Європейські інтеграційні процеси: формування єдиного ринку: Монографія. – Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2004.

12. Вантух В.П. Формування системи державної підтримки фермерства в зарубіжних країнах / В.П. Вантух // Економіка АПК. – 2005. – №12. – С. 123–128.

13. Аграрний сектор Нідерландов (дайджест) // Економіка сільського господарства Росії. – 1999. – №2. – С. 33.

14. Непочатенко О.А. Кредитне забезпечення сільського господарства в розвинених країнах Європи [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://intkonf.org/nepochatenko-oa-kreditne-zabezpechennya-silskogo-gospodarstva-v-rozvinenih-krayinah-evropi/>

15. Несільське господарство та зайнятість в сільській місцевості України. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.ler.kiev.ua>

УДК: УДК [005.95/.96:338.45:663/665]:005.2

І.М. ДАШКО,

викладач кафедри обліку та менеджменту, Криворізький факультет Запорізького національного університету

Комплексна оцінка ефективної мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості

У статті досліджено та обґрунтовано комплексну оцінку ефективної мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості. Визначено засади формування системи мотивації соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості. Запропоновано систему показників комплексної оцінки ефективної мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

Ключові слова: персонал, трудовий потенціал підприємства, трудові ресурси, мотивація, плинність кадрів, оплата праці, трудові витрати.

В статье исследована и обоснована комплексная оценка эффективной мотивации персонала при социально-экономическом механизме управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности. Определены основы формирования системы мотивации социально-экономического механизма управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности. Предложена система показателей комплексной

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

оценки эффективной мотивации персонала при социально-экономическом механизме управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности.

Ключевые слова: персонал, трудовой потенциал предприятия, трудовые ресурсы, мотивация, текучесть кадров, оплата труда, трудовые расходы.

In the article investigational and grounded complex estimation of effective motivation of personnel at the socio-economic mechanism of management of enterprises of food industry labour potential. Certainly principles of forming of the system of motivation of socio-economic mechanism of management of enterprises of food industry labour potential. The system the index of complex estimation of effective motivation of personnel is offered at the socio-economic mechanism of management of enterprises of food industry labour potential.

Keywords: personnel, labour potential, labour resources, motivation, fluidity of shots.

Постановка проблеми. Необхідність формування ефективної мотивації при соціально-економічному механізмі трудового потенціалу підприємств харчової промисловості як однієї з головних умов підвищення ефективності виробництва давно зрозуміли власники підприємств. Хоча в основному власники підприємств харчової промисловості намагаються забезпечити конкурентоспроможність своїх підприємств і тому ведуть свої підприємства до збільшення витрат на технічне переоснащення, при одночасній недооцінці працівників підприємств харчової промисловості та важливості соціально-економічних компонентів у їх життєдіяльності, тому можна говорити, що вкладення коштів в подальший розвиток підприємств може виявитися неефективним.

У своїй соціально-економічній спрямованості підприємства харчової промисловості мають враховувати потреби та інтереси своїх робітників, мотиви та стимули трудового потенціалу, оскільки та або будь-яка інша та програма переборювання ситуації, що може скластися на підприємстві, приречена на невдачу, якщо вона не знайде підтримки у більшості робітників.

Відсутність координації в перетворенні (видозміні) технічної та соціально-економічної підсистем веде до розпаду системи в цілому, а це позбавляє підприємств харчової промисловості для активного функціонування. Деякі підприємства в період реконструкції недалекоглядно застосовують режим економії, насамперед заощаджуючи на витратах, що йдуть на підготовку кадрів, удосконалення управління, стимулювання високоякісної праці, а як наслідок – це незацікавленість власників підприємств харчової промисловості у результатах праці своїх працівників, закріпачення мотиваційного механізму трудового потенціалу [6].

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Вивченню теоретичних засад трудового потенціалу та його формування присвячують свої праці багато вчених-еконо-

містів: В.М. Лич [7], О.М. Світовий [11], Н.В. Терещенко [6], І.І. Чернега [10] та ін.

Метою статті є дослідження та обґрунтування доцільності комплексної оцінки ефективної мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

Виклад основного матеріалу. Ефективність діяльності підприємств харчової промисловості залежить від підвищення рівня мотивації трудового потенціалу, тому як постає необхідність в свідомості окремо взятого робітника, яка повинна працювати на рівні самомотивації (вищому усвідомленому рівні). В даний час в економіці значне місце посідає підприємницька діяльність, тому доцільне опрацювання соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств на рівні мотивації підприємницької діяльності.

Працівники підприємств харчової промисловості прагнуть дати свої пропозиції щодо ліквідації недоробок, удосконалення різноманітних сторін життєдіяльності підприємств. Проте в багатьох випадках керівництво підприємств та інші суб'єкти управління характером своєї діяльності пригнічують ініціативу та соціально-економічну активність робітників. Водночас у колективах є потенціал активності та ініціативи – значна частина робітників ще не втратила інтерес до процесу управління підприємством. Практика свідчить, що робітники з більшим заохоченням виконують ті рішення, в прийнятті яких вони беруть участь, тому заохочення до управління може значно впливати на підвищення ефективності трудового потенціалу підприємств харчової промисловості [6].

Існування значної кількості критеріїв ефективності використання трудового потенціалу зумовлює необхідність застосування комплексного підходу для його оцінки з позицій значимості кінцевих результатів діяльності підприємства, продуктивності та якості праці і організації роботи персоналу як соціальної системи [10; 13, с. 49].

Велике значення для формування та ефективного функціонування мотиваційного механізму є стимулювання працівників. Під ефективним стимулюванням праці варто розуміти створення таких умов оплати праці на підприємстві, що дають змогу отримувати максимально високі виробничі результати при мінімальних трудових витратах. При цьому виникає необхідність оцінки ефективності діючої системи матеріального стимулювання на підприємстві, її відповідності завданню підвищення продуктивності праці працівників підприємств харчової промисловості та їх зацікавленості в досягненні високих кінцевих результатів, а також збільшення обсягу виробництва та покращення роботи підприємства в цілому [11, с. 242; 4, с. 34].

Але для підвищення системи матеріального стимулювання мають бути задіяні як джерела її зростання, що формуються на основі стабілізації і підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва, зростання продуктивності праці, так і нетрадиційні джерела, важливість яких підвищується в умовах обмеженості фінансових ресурсів і

відсутності належних передумов стабільного економічного розвитку [7, с. 129; 4, с. 34–36].

Оскільки методологічна оцінка соціально–економічного механізму трудового потенціалу підприємств харчової промисловості була розглянута у попередніх наукових працях, тобто можна говорити про первинну оцінку трудового потенціалу підприємств харчової промисловості Дніпропетровської області, то в даній праці необхідно здійснити вторинну оцінку цих підприємств, а саме – комплексну оцінку ефективної мотивації персоналу при соціально–економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості Дніпропетровської області (табл. 1).

Аналізуючи табл. 1, видно, що на таких підприємствах, як ПАТ «Дніпропетровський хлібозавод №9», ПАТ «Криворіжхліб» та ПАТ «Жовтоводський хлібозавод», кадрова програма щодо забезпечення рівня кваліфікації працівників операційним потребам спрямована на прийняття на роботу насамперед підготовлених фахівців високого рівня кваліфікації, а також на підвищення рівня кваліфікації вже працюючих робітників в учбових закладах за напрямом роботи, а на підприємствах ПАТ «Інгулецький хлібозавод» та ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат» працівники всіх рівнів управління мають достатньо низький рівень освіти, а це, своєю чергою, потребує значної уваги з боку керівництва, тому що це поступово знижує трудові можливості підприємства, що може призвести до кризових явищ.

Необхідно також зазначити, що суттєвим чинником стану соціально–економічного механізму трудового потенціалу

підприємств є стаж роботи на керівній посаді генерального директора підприємства. На нашу думку, цей показник істотно чинить вплив на підвищення ефективності діяльності будь–якого підприємства, а саме трудового колективу, а це, своєю чергою, впливає на підвищення рівня трудового потенціалу в цілому (див. рис.).

Таким чином, аналізуючи рисунок, можна сказати, що на тих підприємствах, де генеральний директор не змінюється протягом десяти і більше років, віддається перевага досвідченому персоналу, які поступово нагромаджують та удосконалюють свій трудовий потенціал.

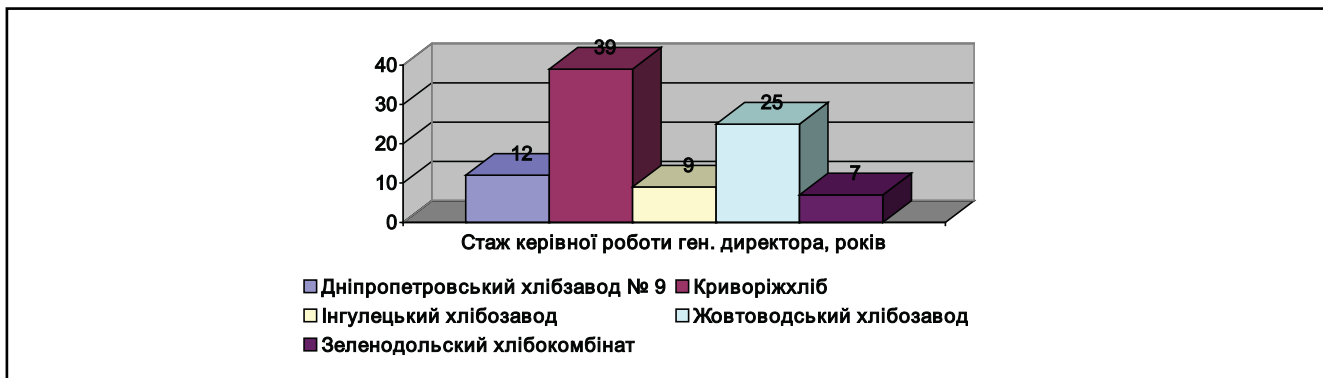
Для вторинної оцінки соціально–економічного механізму трудового потенціалу підприємств харчової промисловості є аналіз показників руху кадрів, а саме такі коефіцієнти:

- обороту кадрів з вибуття та прибуття;
- загального обороту кадрів;
- плинності;
- співвідношення прийнятих і звільнених;
- стабільності та постійності кадрового складу [5, с. 120; 3, с. 180; 2, с. 201].

На наш погляд, найбільш значущий показник – коефіцієнт плинності кадрів, тобто це рух кадрів на підприємстві, який обумовлений незадоволеністю працівників якими–небудь елементами виробничої ситуації або незадоволеністю адміністрації виробничою поведінкою працівника. Плинність кадрів характеризується коефіцієнтом плинності кадрів, який визначається як співвідношення чисельності чи кількості працівників, звільнених за прогули та інші порушення трудо–

Таблиця 1. Оцінка трудового потенціалу працівників підприємств харчової промисловості Дніпропетровської області за 2010–2012 роки [1]

№ п/п	Назва підприємства	Назва показників	Рік		
			2010	2011	2012
1	ПАТ «Дніпропетровський хлібозавод №9»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, осіб	483	480	468
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, осіб	125	134	148
		– повна вища освіта, осіб	53	69	74
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	12		
2	ПАТ «Криворіжхліб»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, осіб	480	467	486
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, осіб	153	160	172
		– повна вища освіта, осіб	45	54	63
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	39		
3	ПАТ «Інгулецький хлібозавод»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, осіб	123	149	142
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, осіб	22	24	27
		– повна вища освіта, осіб	5	8	11
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	9		
4	ПАТ «Жовтоводський хлібозавод»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, осіб	208	191	164
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, осіб	67	72	83
		– повна вища освіта, осіб	23	31	39
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	25		
5	ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, осіб	442	470	518
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, осіб	140	144	151
		– повна вища освіта, осіб	42	40	37
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	7		



Оцінка стажу керівної роботи генерального директора підприємств харчової промисловості Дніпропетровської області за 2010–2012 роки, років [1]

вої дисципліни і за власним бажанням до середньоспівомовної чисельності працівників.

Для розрахунку показника плинності кадрів застосовують таку формулу: коефіцієнт звільнень чи втрат, який показує кількість звільнень за період (як правило, за один рік) у відсотках від середнього числа зайнятих у той самий період. Таким чином, він дорівнює (табл. 2 та рис. 2) [12]:

$$\left(\frac{\text{Число звільнень за період}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу за період}} \right) \cdot 100\% \quad (1)$$

З табл. 2 видно, що якщо на підприємствах харчової промисловості відбувається звільнення працівників з їх подальшою заміною, то це може бути дивно дорогим заходом для підприємства. Вартість плинності кадрів збільшується, коли працівники є більш вузькоспеціалізованими, коли їх важче знайти і вони вимагають більш ретельної підготовки.

Підприємствам де коефіцієнт плинності не більш ніж 10% немає за що турбуватися, а де більше 10%, то цим підприємствам необхідно замислитися та переглянути структуру системи оплати і, можливо, замінити її на нову на основі оцінки складності роботи. На деяких досліджуваних підприємствах, видно, що коефіцієнт плинності кадрів є зі знаком «-» – це говорить про те, що на цих підприємствах відбувається звільнення працівників, але пізніше дані підприємства наймають на звільнені міста по декілька нових працівників, що, своєю чергою, говорить про неефективність кадрової політики.

Отже, найпоширеніші причини звільнень працівників умовно можна поділити на три основні групи:

- а) пов'язані з сімейно-побутовими обставинами;
- б) з незадоволеністю працівників умовами праці та побуту;
- в) з порушеннями трудової дисципліни [12].

Причини звільнення на аналізуючи підприємствах харчової промисловості обумовлені незадоволеністю та тісно пов'язані

ні з факторами плинності на цих підприємствах, під якими розуміють умови праці та побуту працівників (зміст і організація праці, система матеріального і морального стимулювання, організація виробництва та управління, взаємини в колективі, система професійного зростання, забезпеченість житлом, санітарно – гігієнічні умови праці тощо). Мотиви звільнення є відбиттям його причин у свідомості працівників, які були встановлені протягом бесіди з тими, хто звільнювався, а також виконується з допомогою спеціальної процедури, яка проводиться представниками кадрової служби підприємства. У склад цієї процедури входить вивчення анкетних даних, бесіди зі звільненим, його колегами, начальником, результати яких заносяться в журнал по обліку звільнення.

Таким чином, аналізуючи вищесказане, можна з впевненістю стверджувати, що систему мотивації соціально-економічного механізму ефективної діяльності трудового потенціалу на підприємствах харчової промисловості доцільно створити на таких засадах:

- забезпечення всім категоріям працівників оплати відповідно до кінцевих результатів праці, з урахуванням кількості та якості виробленої продукції;
- визнання внеску кожного працівника в успіх підприємства шляхом застосування різних форм матеріального та морального стимулювання;
- надання можливості підвищення кваліфікації та навчання;
- використання результатів праці як основного критерію для підвищення на службі та гарантії зайнятості;
- формування сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємствах харчової промисловості;
- створення безпечних умов праці, охорони здоров'я з використанням відповідних професійних послуг тощо [6; 8, с. 120–123; 9, с. 140–241].

Таблиця 2 Коефіцієнти плинності кадрів на підприємствах харчової промисловості Дніпропетровської області за 2010–2012 роки

№ п/п	Назва підприємства	Показник плинності кадрів (%) за:	
		2010–2011	2011–2012
1	ПАТ «Дніпропетровський хлібозавод №9»	0,63	2,53
2	ПАТ «Криворіжхліб»	2,78	-3,51
3	ПАТ «Інгулецький хлібозавод»	-17,44	4,93
4	ПАТ «Жовтоводський хлібозавод»	8,9	16,48
5	ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	-5,96	-9,29

Висновки

Створюючи нову соціально-економічну формацію, необхідно зосередити увагу на важливих аспектах мотивації трудової діяльності. По-перше, якісні результати праці безперечно залежатимуть від самомотивації робітника, під якою розуміють усвідомлення індивідом внутрішніх прагнень і бажань до певного виду діяльності. Вона виникає як проактивна реакція на відповідний зовнішній вплив різних факторів, проте має бути збережене відчуття власної внутрішньої свободи при виборі та становленні власних мотивів, а це досягається через прийняття людиною певної системи цінностей і принципів.

Необхідно дати людям можливість отримувати задоволення в процесі виконання роботи, пишатися своєю працею, всебічно сприяти самовдосконаленню трудового процесу робітниками. Моральні цінності визначають напрям самомотивації, а також добровільні обмеження поведінки там, де є острах, що буде нанесено шкоду суспільству.

При побудові якісно нової економічної системи обов'язковими є соціальні зобов'язання як з боку роботодавців, так і робітників. Праця не може бути якісною без самомотивації. Можна примусити людину зробити певну кількість виробів, можна купити його певний робочий час та результати праці, але неможливо вимагати безперервно поліпшувати робочий процес, нереально досягти високих, якісних результатів трудової діяльності тільки шляхом примусу і/або його купівлі (матеріальне стимулювання).

Один із шляхів до ефективної самомотивації є праця в колективі, оскільки робота в групі найбільше впливає на самомотивацію. Люди за своєю природою соціальні, вони хочуть бути корисними своїм співробітникам, прагнуть визнання, поваги з боку колег та мріють про творче ставлення до своєї праці. Завдання керівників – створити такі моральні цінності, взаємини та клімат у колективі, які спонукатимуть до якісних кінцевих результатів трудової діяльності та їх поліпшення.

Впровадження на підприємствах харчової промисловості ефективної мотивації соціально-економічного механізму трудового потенціалу безперечно сприятиме зміцненню його економічної стабільності, підвищенню якості праці та конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Бази даних підприємств України [Електрон. ресурс] / Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України або Stock mar-

ket infrastructure development agency of Ukraine. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>

2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.

3. Дашко І.М. Обґрунтування доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості. Науковий журнал «Бізнес Інформ» №1 (420), 2013. – С. 178–184.

4. Дашко І.М. Формування соціально-економічного механізму як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості. Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Економічні науки. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2012. – 32–38 с.

5. Зубрицька Я.О. Комплексне оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК Запорізької області / Я.О. Зубрицька // Бізнес-інформ. – 2013. – №2. – С. 115–121.

6. Комплексна оцінка підвищення ефективності діяльності підприємств і мотивації трудової діяльності [Електрон. ресурс] / Н.В. Терещенко // ДонНТУ – 2012. – Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/>

7. Лич В.М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості / В.М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – №9 (64). – С. 125–132.

8. Монден Я. Как работают японские предприятия: учебник / Я. Мондена, Р. Сибакавы. – М.: Экономика, 1989. – 262 с.

9. Монден Я. Методы эффективного управления: учебник / Я. Монден. – М.: Экономика. – 1989. – 288 с.

10. Проблеми ефективності використання трудового потенціалу. [Електрон. ресурс] / Чернега І.І. // УНУС – 2012. – Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library>

11. Світовий О.М. Вдосконалення економічного механізму господарювання в сільськогосподарських підприємствах / О.М. Світовий // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка. – 2011. – №33 (Ч. 2). – С. 240–245.

12. Словарь-справочник «Управление персоналом» [Електрон. ресурс] / Библиотека «Пси-фактор» // 2013. – Режим доступу: <http://psyfactor.org/personal>

13. Череп А.В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств // А.В. Череп, І.М. Дашко // Науково-практичний журнал: Агросвіт. – 2012. – №15 – С. 48–51.