

Основою розвитку аграрного сектору у майбутньому має стати приватний капітал, як це є у більшості країн світу. Без приватної власності на землю сільське господарство України не зможе посісти гідне місце серед галузей національної економіки. Необхідним є також формування інформаційної системи як основи для інформаційного забезпечення управління ресурсами і розвитку аграрного ринку.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Функціонування аграрного сектору в Україні потребує формування та розвитку необхідних елементів його інфраструктури. Значні проблеми недостатнього забезпечення національного продовольчого ринку України пов'язані з відсутністю ефективних механізмів функціонування підприємств АПК. Потребує удосконалення та значного доповнення законодавчо-нормативне забезпечення функціонування АПК. Важливим для підприємств, пов'язаних з виробництвом, транспортуванням, зберіганням, переробкою та реалізацією сільськогосподарської продукції та сировини варто вважати необхідність опрацювання інноваційних стратегій розвитку, формування ефективних господарських зв'язків на ринку, забезпечення державної підтримки національного виробника.

Перспективи подальших наукових розвідок мають бути спрямованими на пошук шляхів забезпечення економічної безпеки підприємств, що входять до складу АПК, підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

Література

1. Березін О.В. Стан та шляхи підвищення ефективності заготівельної галузі споживчої кооперації України : [монографія] / О.В. Березін, Л.М. Березіна, Н.В. Бутенко. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2007. – 193 с.
2. Березін О.В. Продовольчий ринок України: теоретико-методологічні засади формування і розвитку: [монографія] / Березін О.В. – К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 184 с.
3. Березіна Л.М. Організаційно-економічні аспекти інтеграційних процесів в агропромислових формуваннях / Л.М. Березіна // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. — Харків : ХНТУСГ, 2009. – Вип. 90. – С. 89-92.

Надійшла 17.03.2010

УДК 331.101.3:338.24

І. П. КІНАЩ, Л. С. ВЕРБОВСЬКА

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ПОШУК ШЛЯХІВ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В статті розглянуто питання мотивації та стимулювання праці. Наведено основні мотивуючі показники, які впливають на працівників вітчизняних підприємств.

The question of motivation and stimulation of labour is considered in the article. The basic explaining is resulted indexes which influence on the workers of domestic enterprises.

Ключові слова: мотивація, стимулювання праці, оплата праці, вітчизняні підприємства.

Вступ. Персонал є активом підприємства, людським капіталом, який очікує своєчасну та гідну економічну, психологічну і кар'єрну винагороду за високопродуктивну та високоякісну працю. Саме мотивація праці дає можливість працівнику реалізуватися як особистість, здатна втримати талановитих та перспективних працівників на підприємстві в конкретних умовах.

Питання мотивації та стимулювання праці важливе для підприємств, у яких спостерігається неоднорідна структура персоналу та відчувається значний вплив технологічного процесу, для здійснення якого потрібні кваліфіковані та досвідчені працівники. Тому дослідження формування системи мотивації та стимулювання працівників вітчизняних підприємств є проблемою актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні теоретичні здобутки вчених у галузі мотивації та стимулювання персоналу підприємств базуються на більш, ніж сторічному світовому досвіді організації праці. В основу прикладних механізмів мотивації та стимулювання працівників покладено найбільш відомі наукові теорії мотивації: змістовні теорії мотивації та процесуальні теорії [4].

Роботи таких вчених, як Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, А.М. Колот, О.В. Крушельницька, О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, С.А. Шапіро свідчать про значне ускладнення адаптації теоретичних розробок у практику сучасної діяльності вітчизняних підприємств [1, 5, 6]. В Україні ця ситуація пояснюється різними чинниками: загальним уповільненням реформи оплати праці, нерозвиненістю ринку праці, спрацьованістю основних фондів, проблемами у сфері інвестування, зловживаннями чи необізнаністю роботодавців, національною ментальністю та багатьма іншими факторами.

Метою дослідження є розгляд окремих проблем з мотивації праці та напрямки їх вирішення. Мотивація – це процес стимулювання будь-кого до діяльності, що спрямована на досягнення цілей організації [6]. На думку окремих дослідників, мотивація – це процес внутрішнього або зовнішнього

психологічного управління поведінкою, що єднає інтелектуальні, фізіологічні та психологічні підпроцеси, що полягають у стимулюванні самого себе чи інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних цілей або загальних цілей організації [8].

Основний розділ. Як свідчать дослідження, на більшості вітчизняних підприємств керівники не розмежують систему мотивації та стимулювання, застосовуючи значно спрощені форми мотивування. Ми розділяємо погляд науковців на те, що термін «стимулювання праці» знаходиться у межах «мотивації праці», але ці терміни не є тотожними, не дивлячись на одновекторну спрямованість цих процесів на розвиток підприємства. При розробці заходів з удосконалення організації праці на підприємстві найбільш доречним є підхід, коли керівництвом одночасно розробляється та взаємоузгоджується система мотивації персоналу як стратегія організації праці та система стимулювання персоналу як тактика організації праці.

Найпоширеніший чинник, який власники підприємств використовують для задоволення потреб своїх працівників в мотивації, – це гроші (зарплата, бонуси, премії тощо). В більшості випадків вважається, що даний елемент є найважливішим і повинен задовольнити потреби працівників у мотивації.

Асоціацією регіональних кадрових агенцій України було проведено опитування серед своїх клієнтів пошукачів роботи [2]. Респондентам було запропоновано заповнити своєрідну карту мотиваторів та оцінити для себе за 10бальною шкалою важливість певного мотиву до праці взагалі, в ідеалі та задоволеність цими ж чинниками в дійсності на останньому місці своєї роботи (табл. 1). Різниця між цими показниками - коефіцієнт незадоволеності – свідчить про важливість кожного мотиву.

Таблиця 1

Мотиви та рівень їх задоволення

| Мотиви | Важливість мотиву в ідеалі | Задоволеність на останньому місці роботи |
|------------------------|----------------------------|--|
| Досягнення результату | 9,4 | 7,9 |
| Оплата праці | 9,3 | 6,1 |
| Самореалізація | 9,0 | 6,8 |
| Визнання колективом | 8,9 | 8,9 |
| Повага керівництва | 8,8 | 8,3 |
| Отримання нових знань | 8,6 | 7,0 |
| Самостійність у роботі | 8,1 | 7,6 |
| Творчість у роботі | 8,1 | 6,6 |
| Статус (посада) | 8,0 | 6,5 |
| Корпоративна культура | 8,0 | 6,4 |
| Умови праці | 7,9 | 6,9 |
| Престиж компанії | 7,5 | 6,5 |
| Соціальні пільги | 6,3 | 4,5 |

Так, аналізуючи матеріали досліджень, видно, що найбільше працівники незадоволені оплатою праці та можливістю самореалізації. Відрадно, що працівники задоволені рівнем визнання колективом.

Треба розуміти, що структура оплати праці для роботодавця суттєво відрізняється від структури оплати праці працівника. Якщо для працівника оплата праці майже завжди є тотожною заробітній платі, то для роботодавця витрати на оплату праці завжди перевищують розмір нарахованої працівникам заробітної плати. Структура витрат роботодавця на оплату праці містить заробітну плату, витрати на заохочувальні заходи, на добір і розвиток персоналу, нарахування на заробітну плату в державні фонди соціального страхування. Тому великий розмір витрат на мотивацію та стимулювання праці частково пояснює позицію власників підприємства щодо небажання поширювати систему мотивації та стимулювання праці, що по своїй суті передбачає фінансові витрати.

Для мотиваційної діяльності менеджменту підприємства важливими є такі чинники: особисті якості керівників, наявні альтернативи нового працевлаштування, залежність від власників підприємства, поточні результати господарювання, взаємовідносини з підлеглими. Родинне оточення також суттєво впливає на процес мотивування працівника. Особисті схильності та пріоритети працівника, що складаються з особистих якостей людини, рівня очікування кар'єрного зростання, кваліфікації, ставлення до праці, можливості змінити місце праці, задоволеності працею, самоповаги, задіяння інструментарію саморозвитку людиною, її наполегливості, фізичного стану, наявності сенсу життя – все це є індивідуальним. Тобто на поведінку працівника впливає багато чинників. За матеріалами досліджень [3] видно, що головні мотивуючі чинники визначено категоріями: професіоналізм (24%), чесність (23%), працьовитість (15%), високий рівень освіченості (12%), високі результати в роботі (10%). Найбільш дієвими мотиваторами продуктивної праці респонденти вважають можливість регулярного отримання заробітної платні (26%), творчий зміст праці (14%). На необхідність удосконалення діючих систем оплати праці морального стимулювання вказують 30% учасників. Наявність високої мотивації отримання додаткових знань в сфері менеджменту

продемонструвало 65 % опитаних. Інтелектуальному розвитку персоналу і продуктивності інтелектуальної праці заважають: недостатній рівень оплати праці (28%), несприятливі для творчості методи керівництва (22%), незадовільні умови праці (21%), а також відсутність співпраці між освітою, наукою і виробництвом (12%).

На думку респондентів, знання персоналу сьогодні використовуються тільки на 56%, інтелектуальні здібності – на 49%, інноваційні якості – на 33%, а творчий потенціал особистості – тільки на 31%. Таким чином, матеріали досліджень вказують про проблеми у мотивації працівників на вітчизняних підприємствах.

Удосконалення потреби мотивації стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах може бути досягнуто за таких умов: поєднання системи управління розвитком персоналу, поширення інноваційної діяльності, поширення самомотивації серед працівників, впровадження системи мотиваційного моніторингу щодо коригування системи мотивації. Відповідно, заходи щодо вдосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах можна визначити за трьома напрямками:

1. Формування заробітної плати шляхом оплати вартості витраченої праці та оплати в результаті праці. Це можна зробити за допомогою встановлення прозорої системи оплати праці, мінімальної та максимальної заробітної плати, врахування результатів праці окремого працівника, підрозділу та усього підприємства.

2. Мотивування саморозвитку персоналу. На нашу думку, в умовах сучасного динамічного світу, коли відбувається прискорення НТП, слід швидко оновлювати професійні знання, уміння та навички. Сучасні спеціалісти повинні перенавчатися через 3-5 років, що на думку власників підприємств, є не завжди можливим, адже вони намагаються більшу частину витрат перекласти на працівників.

3. Формування системи розвитку персоналу завдяки підвищенню кваліфікації та заохоченню раціоналізаторської діяльності.

Висновки. Дані заходи доцільно здійснювати у такій послідовності: діагностика керівників на предмет бажання і змін; діагностика персоналу на предмет бажання і змін; комплексний аналіз ресурсів підприємства стосовно мотивації та стимулювання працівників; обговорення результатів досліджень у колективі; розробка нової системи мотивації та стимулювання працівників; впровадження даної системи на підприємстві.

Саме ефективна організація системи мотивації та стимулювання працівників є важливим чинником прогресу і розвитку вітчизняних підприємств.

Література

1. Управління трудовим потенціалом. Васильченко В.С., Гриненко А. М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Гривківська О.В., Соловійова Ж.В. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 9 (87). – С. 86-91.
3. Кісь С.Я., Тимошенко Д.В., Петренко В.П. Про доцільність виконання масштабної діагностики і оцінки стану персоналу організаційних утворень нафтогазового комплексу України // Науковий вісник ІФНТУНГ. – 2009. – № 1(19). – С. 149.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
5. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібник. – 2-е вид., перероб. та доп. – К: Кондор, – 2005. – 308 с.
6. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: «Академ-видав», 2003. – 416 с.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Монография. – К.: Вид-во НАУ, 2004. – 236 с.
8. Осовська Г.В., Юшкевич О.О., Завадський Й.С. економічний словник. – К.: Кондор, 2007. – 192 с.

Надійшла 24.03.2010