

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено проблеми управління персоналом на торговельних підприємствах України та значущість персоналу в сфері торгівлі в історичному аспекті. Визначено роль мотивації, її сутність та основи вдосконалення процесу управління персоналом на основі розвитку мотивації з урахуванням думки вчених-

The problems of management by a personnel on the auction enterprises of Ukraine are explored and meaningfulness of personnel in the field of trade in a history aspect. The role of motivation, its essence and bases of perfection of process of management by personnel, on the basis of development of motivation taking into account opinion of scientists-economists is certain.

Ключові слова: мотивація, управління персоналом, торговельне підприємство, процес, ефективність, продуктивність праці.

Вступ. Розвиток ринкових відносин у сфері обігу товарів вимагає впроваджувати на них дієві методи та механізми управління, зорієнтовані на досягнення кінцевої мети господарської діяльності – збільшення продажу товарів та отримання прибутку від здійснення посередницької діяльності між виробником і кінцевим споживачем. Для досягнення цієї мети найважливішим методом є вдосконалення системи управління персоналом торговельного підприємства, що неможливо забезпечити поза вдосконалення процесу управління мотивацією.

Необхідність пошуку шляхів удосконалення процесу управління мотивацією персоналу на торговельних підприємствах України зумовлюється низкою чинників, де одним із головніших є дестимулювання продуктивної праці в цьому виді економічної діяльності, що підтверджено рівнем порівняно низької заробітної плати. Так, при зростанні заробітної плати в Україні за 2000-2007 рр. у 5,9 рази, в торгівлі вона зросла лише у 5,1 рази (це найменші темпи та один із найнижчих рівнів у 2007 році серед усіх видів економічної діяльності) [1, с.197]. При цьому, лише в торгівлі та сільському господарстві серед усіх видів економічної діяльності у 2007 р. оплата праці найманих працівників була нижчою, ніж отримані прибутки [1, с.27-29]. Негативний стан із оплатою праці в торгівлі, що є дестимулюючим чинником продуктивної праці, ускладнюється демотивованістю робочої сили до прикладання кваліфікованої праці в цьому виді економічної діяльності, що підтверджено наступними даними: при тому, що в середньому по Україні у 2007 р. кількість вивільнених із кваліфікацією («посади службовців») становили 46,0% загальної кількості, а некваліфікованих («місця, які не потребують кваліфікаційної підготовки») – 14,6%, в торгівлі ці показники склали відповідно 50,8 та 12,7%; на 1 січня 2008 р. попит на кваліфікованих службовців і некваліфікованих працівників становив відповідно 29,2 та 13,7% в загальній потребі робочої сили по Україні та 28,2 і 15,7% в торгівлі [1, с.188-189]. Ці тенденції свідчать про зниження рівня кваліфікованої праці в торгівлі, що в цілому характеризує цей вид економічної діяльності з негативної точки зору та таким, у якому діє не ефективна система управління персоналом і, зокрема – мотивації персоналу до продуктивної праці та його вмотивованістю до підвищення кваліфікації.

Вищевикладені аргументи підтверджують актуальність та необхідність проведення наукових досліджень у напрямку вдосконалення процесу управління мотивацією персоналу торговельних підприємств в Україні, оскільки на сучасному етапі торгівля є однією з галузей економіки, що розвиваються найбільш динамічно не дивлячись на недосконале бізнес-середовище і нормативно-правове регулювання цієї діяльності [2, 3].

Серед значної кількості наукових досліджень, у яких виокремлюється роль торгівлі на сучасному етапі розвитку національної економіки, слід виділити роботи [4–11]. Ґрунтуючись на наукових поглядах відомих зарубіжних вчених-економістів Е. Ньюмена та П. Каллена [7], які особливу увагу приділяють базовим організаційним і управлінським аспектам розвитку торгівлі та підприємств цієї галузі економіки, слід погодитися з думкою окремих українських вчених-економістів, а саме: Ю.П. Яковлевим, який особливу вагу приділяє функціям управління діяльністю торговельного підприємства [8]; Л.Ф. Фроловою, яка пов'язує цю діяльність з управлінням логістичними потоками; М.В. Тарасюк, яка пов'язує управління торговельним підприємством із загальними макроекономічними процесами в ланцюгу «виробник – торговельне підприємство – споживач», і виокремлює превентивну роль суб'єкта торгівлі у задоволенні потреб останнього (споживача) [5, с.1]; А.А. Малацьким, який обґрунтовує ефективність управлінської діяльності торговельним підприємством і його конкурентоспроможність вмінням керувати задіяними у процесі торгівлі ресурсами, серед яких превентивна роль належить трудовим (персоналу) [6, с.13].

В той же час, перелічені вище практичні проблеми розвитку торгівлі в Україні, які свідчать про необґрунтовано низький рівень оплати праці та використання робочої сили низької кваліфікації, зумовлюють необхідність пошуку шляхів удосконалення системи управління персоналом, зорієнтованої на задоволення потреб працівника та підвищення рівня його мотивації до продуктивної праці. На нашу думку,

якщо цю проблему залишати не вирішеною, торгівля як вид діяльності, перестане виконувати функцію ланцюга між виробником і споживачем при одночасному задоволенні потреб усіх трьох сторін, та як наслідок, виходячи з теорії рівноваги, буде не здатна підтримувати рівновагу попиту та пропозиції на споживчому ринку товарів.

Відтак, одним із важливих стратегічних рішень ефективного функціонування на конкурентному ринку торговельного підприємства на сучасному етапі стає вдосконалення процесу управління персоналом і його мотивацією.

Основний розділ. Вирішення цього науково-практичного завдання зумовлюється, поруч із іншим, еволюцією розвитку праці та підприємництва починаючи з епохи розвитку капіталізму в країнах Західної Європи: на початковій стадії капіталізму у XV ст. збільшення торговельного обігу та зростання виробництва супроводжувалося зростанням кваліфікації найманої робочої сили; наприкінці XVIII ст. технічний прогрес супроводжувався збагаченням праці, її привабливістю, розкриттям потенційних можливостей працівників та їх професійним вдосконаленням поруч із появою сучасного еталону підприємництва – осіб, які схильні до ризикової торговельної праці; у середині XX ст. праця остаточно почала розглядатися науковцями як усвідомлена діяльність задля отримання корисного результату та задоволення потреб працівника, а підприємство та торгівля – різновидом трудової діяльності, що розвивається в умовах ринкового регулювання товарно-грошових відносин між сферою виробництва та споживання [12, с.13, 15, 21].

На думку російського вченого-економіста А.Я. Кібанова така еволюція щодо зростання ролі підприємництва в розвитку торгівлі пов'язана з дією стимулів та зростанням рівня мотивації до творчої високопродуктивної праці [12, с.22].

Створення ефективної системи управління персоналом на торговельних підприємствах, зорієнтованої на спонукання працівників до продуктивної праці має свою специфіку, що достатньо чітко висвітлено у наукових дослідженнях українського вченого-економіста А.П. Дудар [13]. На основі проведеного дослідження діяльності торговельних підприємств цей вчений виокремив проблемні аспекти, що заважають їх розвитку, а саме: брак розвитку і компетенції персоналу, що знижує ефективність діяльності торговельних підприємств; низький рівень мотивації персоналу, який при низькому рівні оплати праці не зацікавлений у розкритті своїх здібностей, розвитку професійних знань, умінь і навичок. Відтак, для вирішення цих проблем А.П. Дудар доводить гіпотезу про необхідність вдосконалення процесу управління персоналом на торговельних підприємствах із урахуванням превентивної ролі людського чинника як головного ресурсу, ефективне використання якого на принципах розвитку мотивації створює передумови подальшого розвитку будь-якого суб'єкта господарювання.

На значущості та необхідності вирішення проблеми розвитку мотивації та вдосконалення процесу управління персоналом на торговельних підприємствах сконцентровані наукові погляди окремих вчених-економістів. При цьому слід зазначити, що мотивація як об'єкт дослідження, розглядається ними у якості інструменту вдосконалення роботи персоналу з різних точок зору: забезпечення взаємозв'язку з кінцевими результатами роботи підприємства в цілому; стосовно різних категорій персоналу на різних стадіях торговельної діяльності та операцій; специфіки та розміру підприємства; розподілу матеріальних і нематеріальних форм тощо. Зокрема, Ян Тиля, розглядаючи окремі аспекти розвитку мотивації у специфічному виді торгівлі (дистанційній), приділяє увагу розвитку мотивації працівників на стадії закупівлі, відбору асортименту, управління запасами та збуту при розгляді логістичного ланцюга від придбання до післяпродажного обслуговування товару [14, с.150-200]; загальні аспекти між якістю управління персоналом, рівнем його вмотивованості та кінцевими результатами роботи продавців розглянуті в дослідженнях Роберта Кальвіна [15].

В той же час слід зазначити, що поруч із різними науковими підходами до розгляду мотивації персоналу торговельних підприємств, усі вони поєднуються однією спільною думкою про те, що від високого рівня мотивації персоналу до продуктивної та ефективної праці залежить поліпшення кінцевого результату роботи всього підприємства. При різних поглядах на процес управління мотивацією у наукових дослідженнях, вирішальним чинником є спонукання людини до певних дій, реалізація яких дозволяє досягти відповідних цілей.

Поруч із макроекономічною сутністю мотивації, вчені-економісти особливу увагу приділяють мікроекономічним аспектам розгляду та управління процесом розвитку мотивації на рівні підприємства. Так, Н.Д. Лук'яченко, Л.А. Лутай, О.Ю. Сердюк та О.А. Дороніна у своїх дослідженнях обґрунтовують думку про те, що мотивація є складовим елементом процесу управління оплатою праці, підсистемою в системі управління трудовим колективом, чинником впливу на трудову поведінку та зміцнення дисципліни праці [16, с.16-17; 17, сс.29].

Розкриття ролі та сутності мотивації дозволяє дійти висновку про те, що ця дефініція є складовою підсистемою в самій системі управління персоналом на будь-якому підприємстві. Якщо розглядати систему управління персоналом у якості систематизованого та усвідомленого об'єднання осіб, які діють у чітко визначених цілях, то можна дійти наступні висновки: по-перше, як управління підприємством, так і управління персоналом за своєю сутністю зорієнтовані на формування цілісної системи задля досягнення визначених цілей, в якій управління мотивацією є засобом досягнення цих цілей; по-друге, вдосконалення

підсистеми мотивації в системі управління персоналом є засобом управлінського впливу на організацію та умови діяльності працівників задля мобілізації їх потенціалу в інтересах розвитку підприємства; по-третє, виходячи з головної мети системи управління персоналом, яка полягає у «...забезпеченні ефективності роботи з організації людських ресурсів...» визначаються критерії, за якими на основі розвитку мотивації ця система вважається ефективною (підвищення рівня виконання, задоволеності працівників і стабільності трудового колективу, та скорочення кількості негативних ознак – відсутності на роботі та прогулів, плинності, кількості конфліктів та скарг, нещасних випадків тощо); по-четверте, при розгляді функціональної спрямованості системи управління персоналом, ефективність якої характеризується «...забезпеченістю підприємства кадрами необхідної кваліфікації та ефективністю їх використання, професійному та соціальному розвитку...» [12, с.64-65], можна констатувати, що поза розвитком мотивації це завдання не буде вирішеним.

Виходячи з цього можна зробити висновок про те, що сутність управління мотивацією в системі управління персоналом полягає в дієздатності всіх підсистем, а саме: створенні сприятливих умов праці, поліпшенні трудових відносин, вдосконаленні обліку кадрів, планування, прогнозування та маркетингу персоналу, розвитку кадрів, виконанні норм трудового законодавства в частині захисту прав найманих працівників, розвитку соціальної інфраструктури, вдосконаленні організаційної структури управління персоналом і загального керівництва підприємством. З цієї точки зору, головною функцією мотивації в самій системі управління персоналом є формування мотивів трудової діяльності та реформування мотиваційних відносин, які відповідають меті кожної з її підсистем. Звідси можна зробити висновок про те, що мотиваційна функція управління персоналом здійснюється не лише за рахунок вибору форм матеріального заохочення персоналу, але й повинна бути реалізованою шляхом комбінування взаємопов'язаних методів управління мотивацією та персоналом, які застосовуються задля вдосконалення системи управління персоналом за її складовими підсистемами.

В той же час, виходячи з проблем порівняно низького рівня оплати праці та прояву дестимулюючих чинників, які визначено вище та характерні для торгівельних підприємств України, найбільш «універсальним» можна вважати метод «матеріального стимулювання» та, в цілому, економічні методи управління персоналом, які вживаються при вдосконаленні визначених підсистем.

Висновки. Розглянуті теоретичні аспекти щодо характеристики сутності та ролі мотивації в системі управління персоналом на торгівельному підприємстві дозволяють дійти наступних висновків: по-перше, в умовах розвитку ринкових відносин в Україні від ефективної діяльності торгівельних підприємств залежить задоволення потреб головних учасників у ланцюгу «виробник – торгівельне підприємство – споживач», що не можливо забезпечити поза вдосконалення системи управління персоналом на них; по-друге, вдосконалення системи управління персоналом на торгівельних підприємствах повинно відбуватися з урахуванням рівня мотивації працівників до ефективної та продуктивної праці; по-третє, підвищення рівня мотивації працівників торгівельного підприємства повинно враховувати як загальні методологічні принципи щодо ролі та сутності цієї дефініції в системі управління персоналом, так і специфіку діяльності підприємств цієї галузі національної економіки.

Література

1. Україна у цифрах у 2007 році : [стат. збірник / за ред. О.Г. Осауленка]. – К. : Вид-во «Консультант», 2008. – 260 с.
2. Васильєва В.В. Развитие внутреннего механизма регулирования деятельности предприятий розничной торговли / В.В. Васильєва // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 1(29). – С. 21-34.
3. Бізнес-середовище в Україні: проект «Дослідження підприємницької діяльності в Україні за сприяння Міністерства закордонних справ Королівства Норвегії. – К.: Вид-во Міжнародної Фінансової корпорації IFC, 2003. – 110 с.
4. Федорова Ю.К. Стратегічні рішення щодо розвитку роздрібних торговельних підприємств на конкурентному ринку / Ю.К. Федорова // Маркетингові дослідження в Україні : тези доп. III Міжнародної наук.-практ. конф. – Луганськ : СЧУ ім. В. Даля, 2008. – С. 143-146.
5. Тарасюк М.В. Бюджетування в торговельних підприємствах та об'єднаннях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 / М.В. Тарасюк. – К., 2006. – 26 с.
6. Малицький А.А. Ресурсне забезпечення функціонування організаційно-економічного механізму управління підприємством роздрібною торгівлю : / А.А. Малицький // Українська наука XXI століття: зб. наук. праць п'ятої Всеукр. науково-практ. Інтернет-конф. (17-19 червня 2009 року). – К.: ВВПІК, 2009. – С. 10-14
7. Розничная торговля: организация и управление / [Э. Ньюман и др.]. – СПб. : Питер, 2005. – 416 с.
8. Яковлев Ю.П. Економіка торгівлі : [навч. посіб]. / Яковлев Ю.П. – Херсон : Олді-плюс, 2004. – 356 с.
9. Фролова Л.В. Механізми логістичного управління торговельним підприємством : [монографія] / Фролова Л.В.; Дон ДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2005. – 322 с.
10. Фролова Л.В. Логістичне управління торговельним підприємством: теорія та методологія дис

д-ра екон. наук : 08.07.05 / Фролова Лариса Володимирівна. – Донецьк, 2005. – 558 с.

11. Фролова Л.В. Торговельна логістика як об'єктивний напрямок оптимізації товаропотоків на підприємстві / Л.В Фролова // Торгівля і ринок. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2003. – Вип. 15. Ч. 3. Т. 2. — С. 161-167.

12. Управление персоналом [учебник] / А.Я. Кабанов и [др.]. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

13. Дудар А.П. Менеджмент людських ресурсів в сфері обігу [монографія]. / Дудар А.П. – Сімферополь: Вид-во «Таврія» 2002. – 288 с.

14. Тиме Ян. Дистанционная торговля; / Ян Тиме [пер. с нем.] – М. : Вершина, 2006. – 384 с.

15. Кальвин Р. Как отобрать, обучить, оценить продавцов / Роберт Кальвин. – М. : Лига Прим, 2009. – 336 с.

16. Лук'янченко Н.Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві : [монографія] / Н.Д. Лук'янченко, О.А. Вороніна. – Донецьк : ДонНУ, 2006. – 212 с.

17. Лук'янченко Н.Д. Управління трудовим колективом в умовах трансформації економіки : [монографія] / Н.Д. Лук'янченко, Л.А. Лутай, О.Ю. Сердюк. – Донецьк : ДонНУ, 2006. – 236 с.

Надійшла 22.03.2010

УДК 504.03:65.11.1 (477)

О. В. ДЕКАЛЮК, І. В. СТАСЮК
Хмельницький національний університет

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА АУДИТУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено питання екологічного менеджменту та аудиту для забезпечення екологічної безпеки підприємства. Розглянуто тенденції розвитку екологічного аудиту як інструмента системи екологічного менеджменту. Висвітлено необхідність впровадження стандартів серії ISO 14000 як для держави, так і для окремого підприємства.

The article explored the issue of environmental management and auditing for environmental safety company. We consider the trends of environmental auditing as a tool of environmental management. Elucidated the need for the introduction of standards ISO 14000 as a nation and for individual enterprise.

Ключові слова: екологічна безпека, екологічний менеджмент, екологічний аудит, інтегрована система екологічного менеджменту, ISO 14000, EMAS.

Актуальність теми. В усьому світі сьогодні досить широко постає питання екологічної безпеки підприємств. Стабільне функціонування, зростання економічного потенціалу будь-якого підприємства в умовах ринкових відносин багато в чому залежать від наявності надійної системи екологічної безпеки [5, с.151].

Одним із принципових моментів при вирішенні мети діяльності підприємств є необхідність застосування інтегрованого підходу до збереження і раціонального використання природних ресурсів. Неефективне їх використання знижує показники економічної ефективності підприємств за рахунок перевитрат сировини, та наносить шкоду навколишньому середовищу за рахунок великої кількості відходів. Тому, на сьогодні є важливим в процесі економічної оцінки діяльності підприємств врахування його екологічного стану та впливу на навколишнє середовище.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблема комплексного дослідження питань екологічної безпеки з урахуванням загальносвітового досвіду висвітлена в наукових працях вчених В.Я. Шевчука [2], Акуленка В.Л. [4], Донця Л.І. [5] та інших. Проблема екологічного менеджменту та аудиту займалися вітчизняні та закордонні вчені: Н. Пахомова, К. Ріхтер, А. Ендрес, О.М. Теліженко, В.В. Сабадаж, В.Ф. Семенова, О.Л. Михайлюк [3], Т.П. Галушкіна [1] та ін.

Результати досліджень, проведених вченими свідчать про необхідність впровадження заходів, спрямованих на вирішення еколого-економічних проблем та забезпечення екологічної безпеки людства.

Практика і наукові дослідження показують те, що організація сучасної підприємницької діяльності потребує відпрацювання і створення системи екологічної безпеки, яка б урахувала ті негативи, що може спричинити кожна сторона або економічна дія щодо підприємства.

Таким чином, недостатня розробка проблеми екологічної безпеки саме підприємств зумовила необхідність подальшого дослідження.

Метою дослідження є з'ясування необхідності впровадження екологічного менеджменту та аудиту як інструментів забезпечення екологічної безпеки підприємства, а також необхідності впровадження стандартів серії ISO 14000 як для окремого підприємства, так і для держави в цілому.

Виклад основного матеріалу. Назріла *екологічна криза* значною мірою зумовлена стихійним, практично некерованим на планетарному рівні і недостатньо регульованим на вужчих рівнях процесом взаємодії людини і суспільства із середовищем мешкання. По суті, в цьому процесі реалізується стратегія споживчого ставлення до навколишнього середовища, домінує егоїстична складова природи людини.