

2. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

М.П. Буковинська, д-р екон. наук

Національний університет харчових технологій

Досвід успішних підприємств в умовах ринкової конкуренції, переконує в тому, що для їх стійкого розвитку необхідні гнучкість та швидкість реакцій на зміни кон'юнктури ринку, підвищення конкурентоспроможності продукції та персоналу, висока інвестиційна активність, фінансова стабільність, широке використання інноваційних факторів саморозвитку тощо. Тільки це дозволяє утворити динамічно рівноважному цілісну систему, яка самостійно визначає свій цілеспрямований рух сьогодні та в прогнозованому майбутньому.

Окрім цього, стають актуальними питання мотивації персоналу. Проблеми мотивації персоналу — це не приватні проблеми підприємства, компанії, корпорації. Їх рішення має галузеве значення, адже мотивація корпоративної активності в ринковій економіці виступає основним фактором росту продуктивності праці організацій АПК. В теорії та практиці управління персоналом відомі різні складові матеріальної мотивації.

Частіше виділяють наступні форми економічного стимулювання персоналу підприємств харчової промисловості:

- заробітна плата, яка характеризує оцінку вкладу працівника в результати діяльності підприємства;
- ефективне преміювання, доплати за стаж роботи на підприємстві;
- систему матеріальних пільг працівникам підприємства, яка включає повну або часткову оплату витрат на проїзд працівників до місця роботи і назад;

➤ надання своїм співробітникам безвідсоткових позик, або позик з низьким рівнем відсотків;

➤ надання права користування транспортом підприємства тощо [1, с. 166].

Таким чином, серед різних видів мотивації, основною формою матеріального стимулювання можна однозначно назвати заробітну плату.

Принцип безпосереднього зв'язку заробітної плати з кінцевим результатом підприємств харчової промисловості є важливою передумовою досягнення гармонії в оплаті праці та забезпечення підвищення зацікавленості працівників у кінцевих результатах праці в якості яких можна прийняти:

➤ виручку від реалізації продукції;

➤ прибуток;

➤ собівартість продукції.

При цьому, заробітна плата повинна залежати тільки від обсягу, якості виробленої продукції та кваліфікації працівника. Це повинно стати основним напрямком в реформуванні оплати праці. Однак, ефективність діяльності повинна характеризуватися не тільки збільшенням обсягів виробітку, але і скороченням усіх видів витрат, зв'язаних з виробництвом продукції, на жаль, ні одна із існуючих форм оплати праці співробітників не зацікавлює їх в цьому. Звідси витікає необхідність удосконалювання існуючих форм оплати праці в напрямку підвищення зацікавленості персоналу у збільшенні виробітку з одночасним стимулюванням працівників до скорочення усіх видів затрат.

Японський досвід все більш приваблює до себе увагу теоретиків та практиків менеджменту інших країн світу. В основі цього інтересу лежать ідеї про тісний взаємозв'язок цього досвіду з тими успіхами, яких Японія досягла в соціально-економічному розвитку. Інтенсивний перехід на нові технології виробництва в Японії, безперечно, веде до змін характеру праці, вимагає негайної заміни застарілих форм організації праці, які не тільки лягають важким тягарем на підприємства, але в кінцевому результаті негативно позначаються на ефективності всього виробництва.

Розвиток цього процесу проявляється, зокрема, з початком розвитку ерозії так названих «трьох божественних дарів», які включають «довічне наймання», «зарплату по старшинству» та «пофірменні профспілки».

Процес переходу від «зарплати по старшинству» до оплати по результатах праці намітився ще у 80-х роках ХХ століття, коли великі японські підприємства почали зменшувати розміри щорічних надбавок за стаж роботи.

Окрім матеріальної мотивації підприємства широко використовують нематеріальне стимулювання, яке на практиці, в деяких випадках, може мати більш важливе значення для підвищення лояльності співробітників по відношенню до організацій АПК ніж матеріальні. Найважливіші нематеріальні стимули (морально-психологічні) зв'язані з потребою особистого визнання: «розуміння керівництвом», тобто здібність керівника зрозуміти проблеми окремого працівника і піти йому на «зустріч», подяки, корпоративні свята з підведенням підсумків року і нагородження кращих співробітників, корпоративне святкування дня народження організації; прилюдне вираження вдячності співробітникам.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, перш за все, спрямоване на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця, або займаної посади; одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення заці-

кавленості працівника самим процесом оволодіння новими знаннями та навичками; поглиблення інтересу до професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і за її межами [2].

Таким чином, матеріальні і моральні стимули тільки в тому випадку приводять до підвищення продуктивності праці, коли вони відповідають основним мотивам, які знаходяться в основі діяльності і поведінки особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Экономика предприятия: учебник для вузов / [О.И. Волков, Ю.Ф. Елизаров, И.Л. Тихомирова и др.]; под ред. О.И. Волкова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2000. — 520 с.

2. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. — 2010.