

М.В. Григорців,
К.е.н., доц., Національний університет харчових технологій
О. М. Герасименко
Національний університет харчових технологій

Мотиваційна система на підприємствах харчової промисловості

Мотиваційна система на підприємствах харчової промисловості є одним з головних факторів їх економічного зростання. З розвитком новітніх технологій і автоматизації виробництва питання мотивації персоналу стають більш актуальними, оскільки людська праця втрачає свою цінність. Правильна модель мотиваційної системи повинна об'єднати керівника і робітників для досягнення мети і забезпечити працівників сприятливими умовами праці. Мотивація допоможе працівнику належно ставитися до роботи та усвідомити, що є основою для професійного і службового зростання.

Ключові слова: мотиваційна система, мотивація, персонал, продуктивність, підприємство.

М.В. Грыгорцив,
К.э.н., доц., Национальный университет пищевых технологий
Е. Н. Герасименко,
Национальный университет пищевых технологий

Мотивационная система на предприятиях пищевой промышленности

Мотивационная система на предприятиях пищевой промышленности является одним из главных факторов их экономического роста. С развитием новейших технологий и автоматизации производства вопросы мотивации персонала становится более актуальным, потому что человеческий труд теряет свою ценность. Правильная модель мотивационной системы должна объединить руководителя и работников для достижения целей и обеспечить работников благоприятными условиями труда. Мотивация поможет работнику надлежащим образом относиться к работе и осознать, что является основой для профессионального и служебного роста.

Ключевые слова: мотивационная система, мотивация, персонал, продуктивность, предприятие.

М. V. Hryhortsiv
Candidate of economic sciences, National University of Food Technologies
О. М. Gerasymenko
National University of Food Technologies

Motivational system in the food industry

Motivational system in the food industry is one of the main factors of economic growth. Motivation question becomes more actual with the development of new technologies and production automation because human labor is losing its value. The correct model of motivational systems should combine the manager and workers to achieve the objectives and ensure employees favorable conditions. Motivation will help the employee to work effectively and realize that the basis is for professional and career growth.

Keywords: motivation system, motivation, personnel, productivity, enterprise.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день мотивація дуже пов'язана з управлінням персоналу. В світі сучасних технологій і переходу на більш автоматизоване виробництво харчовим підприємствам важливо мати власну мотиваційну систему і вміти правильно стимулювати робітників до виконання завдань.

Поведінка людини завжди мотивована, тому вироблення ефективної мотиваційної системи (мотиваційного середовища, мотиваційного поля) сприятиме активній, ефективній і продуктивній діяльності персоналу для досягнення визначених завдань. На сьогоднішній день на підприємствах харчової промисловості є чіткий розподіл обов'язків по структурі персоналу, але об'єднання вищого керівництва зі звичайним працівниками може створити певну атмосферу довіри, тобто керівник прислухатиметься до ідей і пропозицій робітника, а робітник, в свою чергу, не боїтиметься висловлювати свої думки. Така система допоможе покращити як якісні так і кількісні показники підприємства.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Успіх кожного товаровиробника досягається за рахунок багатьох аспектів. Але головним завжди залишатиметься людська праця. Тому мотиваційна система для підприємства – це чи не найголовніший чинник досягнення цілей. Мотиваційна система та теоретичні аспекти мотиваційного механізму підприємств харчової промисловості зображені в усіх напрямках її прояву відображено в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених економістів: О.М. Анісімової, А.Г. Здравомислова, А.М. Колота, О.В. Кочеткова, О.В. Крушельницької, Л.Ю. Мельника, Д.П. Мельничука, Ю.В. Максимця, М.Й. Маліка, З.В. Мончак, Т.Л. Мостенської, В.В. Назаренко, Г.В. Осовської, В.В. Поєдинцевої, А.В. Черкасова та ін. [3,4].

Метою статті є дослідження та аналіз мотиваційної системи на підприємствах харчової промисловості.

Викладення основного матеріалу. У ринкових відносинах, у дійсний час, система мотивації відіграє чи не найважливішу роль на підприємствах харчової промисловості, оскільки при виробництві продукції так чи інакше потрібне людське втручання. Як і будь-яка система вона повинна складатися з певних елементів: матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація. В свою чергу ці елементи включають безліч важелів, за допомогою яких підприємство може стимулювати працівника до роботи.

Основою мотивуючого процесу є заробітна плата. Шукаючи роботу, основним мотивуючим чинником та пріоритетом для людини є рівень запропонованої заробітної плати і гарантованість її виплати. Потенційному робітнику важливо, як його будуть стимулювати і чи зможе він не просто працювати заради заробітку, але і для задоволення, тобто так щоб він міг реалізувати свої організаторські та виконавчі здібності і проявити себе з кращої сторони.

З іншої сторони підприємство, яке шукає висококваліфікованих працівників і не хоче вкладати значні фінансові ресурси. При цьому часто враховуються досвід роботи та вік, хоча потрібно звертати увагу на знання, уміння, професійну майстерність, винахідливість, уміння ризикувати.

Іноді роботодавці не хочуть мати справу з жінками 25-30 років, оскільки в майбутньому вони можуть піти в декретну відпустку, а це будуть додаткові витрати для підприємства.

На підприємствах харчової промисловості мотиваційний процес стає все складнішим, оскільки всі працівники знаходяться під постійним контролем, часто вони є єдиними фахівцями в певному напрямку. Система потребує нових методів мотивації, які залежатимуть від економічної ситуації та соціальної політики кожного підприємства окремо. При цьому повинні враховуватися інтереси як підприємства так і робітника. Поєднавши всі ці елементи із зовнішнім середовищем підприємство зможе досягти поставлених цілей.

Іноді може бути, що підприємство зіштовхнулось з таким бар'єром як гранична якість, тобто кінцевий продукт не може бути досконалішим як на якісному рівні так і на кількісному. Всі технології використано, підвищення заробітної плати вичерпали себе на попередньому етапі. В такій ситуації ефективна діяльність на підприємствах харчової промисловості можлива при наявності правильної і дієвої мотиваційної системи, тобто при бажанні працівників виконувати роботу. В такому випадку дієвими можуть бути і матеріальні і нематеріальні заохочення.

Мотивація може бути і позитивною, і негативною. Слід вміти розділяти і поєднувати матеріальне заохочення та нематеріальне. Працюючи для отримання винагородив

процесі виробництва може вироблятися не якісна продукція. Кожен працівник сприймає по-різному, як його стимулюють. Тому слід враховувати психологічний фактор при розробленні такої системи. Часто керівники мотивують працівників за рахунок конкуренції між співробітниками. Але така мотивація може призвести до підступних вчинків з боку так званого “конкурента”, тому слід обережно використовувати такий спосіб.

Прикладом поєднання протилежних елементів стимулювання може бути наступний: керівництво дає місяць на розробку нової упаковки для товару, а команда впоралася за три тижні. В такому випадку працівники отримують і гроші за виконане завдання, і тиждень відпустки.

Система стимулів для кожної категорії працюючих пов'язується з участю в прибутках, просуванням по службі, наданням різних соціальних пільг тощо. Слід пам'ятати, що ефективність мотивації залежить від можливостей реалізації індивідуального підходу до формування системи винагород різних категорій працюючих [1].

Часто підприємства харчової промисловості розробляють стандартні положення мотивації, які начеб то повинні діяти самі собою, не враховуючи особливостей окремих галузей і окремих підприємств. Система мотивації персоналу є дієвим інструментом управління тільки в тому випадку, якщо вона грамотно розроблена і правильно використовується на практиці для конкретного підприємства певної галузі. Існує практика проведення тренінгів з приводу правильного формування мотиваційної системи тієї чи іншої галузі або різних місцевостей (мається на увазі сільська і міська місцевості).

На підприємствах харчової промисловості за основу формування мотиваційної системи береться системний підхід. Все підприємство розглядається як ціла система, яка поділяється на підсистеми, чиї результати повинні задовольняти головні цілі через виконання поставлених задач саме цьому підрозділу. Головне, щоб підприємство заохочувало всіх працівників різних підрозділів. Адже, якщо одна ланка виконуватиме завдання вдало, а інша викликатиме затримки, це призведе до гальмування виробничого або збутового процесу.

Можлива така ситуація, коли важко зробити висновки про ефективність мотивування персоналу. Тому для вирішення такої проблеми використовується метод інтегрального оцінювання [3], де розраховуються показники, на основі яких робляться висновки, серед яких:

1. Показник ефективності вагомості витрат на оплату праці в сукупних ресурсах підприємства харчової промисловості ($E_{\text{ввопр}}$), %:

$$E_{\text{ввопр}} = \text{Фоп} / \text{ВР} * 100\%,$$

де Фоп – фонд оплати праці персоналу, тис. грн.;

ВР – виручка від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн..

2. Показник ефективності, що відображає заборгованість із заробітної плати працівникам ($E_{\text{ззп}}$), %:

$$E_{\text{ззп}} = \text{Чззп} / \text{Чсероб} * 100\%,$$

де Чззп – чисельність працівників, яким не виплачено заробітну плату, осіб;

Чсероб – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

3. Показник, що відображає вагомість сукупних виплат (преміальних, заохочувальних, компенсаційних) у структурі витрат на оплату праці персоналу ($E_{\text{своп}}$), %:

$$E_{\text{своп}} = (\text{Впр} + \text{Вз} + \text{Вк}) / \text{Фпр} * 100\%,$$

де Впр, Вз, Вк – відповідно величина премій або винагород, заохочувальних виплат та компенсаційних виплат, тис. грн.;

Фпр – преміальний фонд, що формується з прибутку, тис. грн..

4. Показник ефективності публічного визнання працівників ($E_{\text{пв}}$), %:

$$E_{\text{пв}} = (\text{Чпз} / \text{Чсероб}) * 100\%,$$

де Чпз – кількість працівників, які були представлені до почесних звань, державних винагород, осіб.

5. Показник ефективності щодо визнання професійних заслуг ($E_{\text{пз}}$), %:

$$E_{\text{пз}} = (\text{Чпп} / \text{Чсероб}) * 100\%,$$

Чпп – чисельність працівників, які просунулись по службі в результаті визнання їх професійних заслуг, осіб.

6. Показник ефективності соціального забезпечення працівників ($E_{\text{сз}}$), %:

$$E_{\text{сз}} = (\text{Вмо} + \text{Взж} + \text{Всз}) / \text{Фсз} * 100\%,$$

де Вмо – кошти, які витрачені підприємством на медичне обслуговування працівників, тис. грн.;

Взж – кошти, витрачені підприємством на забезпечення працівників житлом, тис. грн.;

Всз – кошти, витрачені підприємством на соціальне забезпечення, тис. грн.;

Фсз – фонд, який виділяється на соціальне забезпечення працівників, тис. грн.

Треба зауважити, що на сьогоднішній день єдиний важіль для професійного спеціаліста це рівень заробітної плати. Проте це не завжди може стримати працівника, якщо психологічна атмосфера впливатиме негативно на стан людини. Найчастіше таке

ставлення проявляється з боку керівництва. Вихід з такої ситуації – це створення ефективної мотиваційної системи, яка допоможе керівнику і працівнику діяти в одній команді. В подальшому це принесе результати у вигляді прибутку для підприємства і, премії для працівника.

В сучасному світі оптимізація витрат на підприємствах харчової промисловості є важливим чинником підвищення конкурентоспроможності продукції. Підприємство має приділити значну увагу нематеріальним заохоченням, оскільки заробітна плата та надбавки належать до витрат, а отже і до собівартості виробленої продукції.

Харчова промисловість завжди контролюється, тому вихідна продукція напряму залежить від роботи основного персоналу. Якщо керівник правильно мотивує, продукція виробляється якісно в повному обсязі і в поставлені строки [2].

Підприємства повинні завжди враховувати зовнішні фактори, які можуть вплинути на систему мотивації: економічна ситуація, державна політика, законодавча база та підприємства-конкуренти. Такі організації, в яких є власна мотиваційна система, також шукають кваліфікованих співробітників, яких можна просто переманити, запропонувавши кращі умови.

Можна запропонувати для підприємств харчової промисловості таке стимулювання як придбання програми безпеки на робочому місці. Це як страхування від нещасних випадків, які призведуть до позбавлення життя, інвалідності, хвороби тощо. Підприємство може співпрацювати зі страховими компаніями або самостійно сформувати страховий фонд компанії. В такому випадку працівник отримає додаткову мотивацію працювати саме на цьому підприємстві.

Також можна заохочувати робітників певними подарунками (годинники, ручки, техніка), які дадуть їм змогу відчути свою значимість і повагу до себе. За кордоном існують випадки, коли працівникам дарували автомобілі, путівки на відпочинок вищого класу і навіть квартири. Можливо, наші підприємства ще не готові до таких значних витрат, але вони повинні прагнути до кращих стандартів і змінювати мотиваційну систему, використовуючи досвід зарубіжних країн.

Система мотивації може включати безкоштовне навчання молодих працівників. Такі навчання пов'язують з відпочинком, адже їх проводять у вигляді тренінгів, де працівник має можливість і отримати нові знання, і неформально поспілкуватися з іншим працівниками, що сприятиме відчуттю командного духу. Також можуть використовуватись курси підвищення кваліфікації, які в свою чергу можуть стати способом підвищення заробітної плати. На сьогоднішній день кваліфікація працівників і стаж роботи оцінюється за різними ставками заробітної плати.

Підприємства повинні враховувати, що для кращої роботи молодих спеціалістів, їм потрібна хороша і корисна практика. На етапі, коли майбутній працівник є студентом, він знаходиться в роздумах з приводу місця роботи. І якщо підприємство зможе надати правильну і цікаву практику, це спрацює як мотивація та заохочення до роботи саме на цьому підприємстві. На останніх курсах для студентів це дуже доречно.

Підприємства харчової промисловості мають свої потужності по всіх містах України. Якщо запланувати екскурсію на завод в іншому місці, це не тільки зацікавить працівників, але і зміцнить командний дух, і може наштовхнути працівника на нові ідеї, вдосконалення застарілих норма, нормативів, технологій тощо. Також дуже дієвим елементом є корпоративи. Підприємство може організовувати певні свята як на природі так і в будівлі. Така ситуація допоможе працівнику не боятися свого керівника, а, навпаки, побачити цікаву людину, якому можна розказати свої пропозиції.

Багато підприємств харчової промисловості мають власний земельний банк. Для того, щоб робітнику не важко було обробляти землю і для досягнення кращого результату, на балансі підприємства повинна бути сучасна техніка. Такі підприємства зазвичай знаходяться в сільських місцевостях. Якщо потужності дійсно великі і працює велика кількість робітників, правильно було б облаштувати поряд гуртожиток для іногородніх працівників та їх сімей, можливо школи, дитячий садок або запропонувати автобуси, які возили б дітей до місця навчання та працівників до місця роботи. Покращення інфраструктури також може спрацювати як мотиваційних важіль, але такий спосіб використовується, коли підприємство тільки починає свою діяльність і коли проект враховує такі фінансові витрати.

Такі досить дієві способи допоможуть досягти поставлених цілей на підприємствах харчової промисловості. Мотиваційну систему слід розглядати на будь-якому етапі життєвого циклу підприємства.

Висновок. В загальній системі управління підприємства харчової промисловості важливу роль посідає мотиваційна система, яка поєднує економічні, соціально-психологічні та адміністративні стимули. Підприємства харчової промислової досить автоматизовані, тому спонукання працівника до роботи є проблемним для керівництва. На сьогоднішній день мотивація персоналу не може бути дієвою без задоволення матеріального інтересу. Якщо підприємство не в змозі стимулювати матеріально, потрібно провести нематеріальну мотиваційну програму. Тому власна розроблена система на кожному підприємстві повинна задовольняти потреби та інтереси працівника і зацікавлювати їх досягати кращих результатів.

Список використаної літератури

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. Греськін Т.С. Розвиток мотиваційного механізму як фактор підвищення продуктивності праці / Т.С. Греськін // Держава та регіони. — 2006. — № 2. — С. 69—71.

3. Кузьмін О.Є. Оцінювання використання мотиваційного потенціалу підприємства / О.Є. Кузьмін, В.Б. Горбань // Актуальні проблеми економіки. — 2011. — № 8 (122). — С. 202—212.