

Секція 1. Сучасні тенденції розвитку підприємств харчової промисловості.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

О.А. Іванов

Національний університет харчових технологій

Ефективність діяльності підприємств харчової промисловості значною мірою визначається досконалістю й обґрунтованістю механізму управління підприємством, тобто сукупністю засобів і методів управління. Механізм управління передбачає постановку цілей, контроль за виконанням завдань, запровадження стандартів виконання роботи й оцінювання результативності, побудову ефективної системи мотивації персоналу.

Функція мотивації - це внутрішній двигун системи управління персоналу на підприємствах харчової промисловості в сучасних ринкових умовах його функціонування.

Одна з багатьох проблем, які існують на підприємствах харчової промисловості пов'язана із мотивацією праці персоналу.

Для мотивації працівників необхідно застосовувати комплексний підхід, який буде враховувати особливості виробництва та рівень розвитку людського капіталу як кожного окремого підприємства, так і кожного працівника.

Як свідчать дослідження, для мотивації працівників за сучасних нестабільних економічних умов, які склались в Україні, на перший план виходять матеріальні засоби мотивації.

Основним серед них є заробітна плата працівників. Завдання, яке стоїть перед керівництвом підприємств - є розробка та впровадження дієвих систем оплати праці, які змогли б врахувати особливості розвитку індивідуального людського капіталу та його вклад в розвиток підприємства [1, с. 17-23].

На жаль, на сучасному етапі розвитку економіки та суспільства мотивувати працівників лише засобами матеріальної мотивації стає де далі важче.

Не остання роль в процесі мотивації персоналу належить нематеріальним мотивам і стимулам. З підвищенням ролі людського чинника з'явилися психологічні методи мотивації. У основі цих методів міститься твердження, що основним чинником, що модифікує персонал, є не тільки матеріальні стимули, але і нематеріальні мотиви, зокрема такі, як самоповага, визнання з боку колег в колективі, моральне задоволення роботою і гордість своїм підприємством [2, с. 155].

Для отримання максимальної продуктивності працівників потрібно сформулювати методи мотивації з наступних настанов:

- формувати у персоналу почуття причетності до загальної справи та індивідуальної відповідальності за її вирішення;
- підтримувати обстановку довіри до працівників, свободу творчості та самостійності;
- використовувати творчі (креативні) винаходи працівників для вирішення проблем підприємства та введення інновацій у виробничі процеси;
- справедливо розподіляти премії залежно від рівня розвитку індивідуального людського внеску в роботу між учасниками мікрогрупи, що мотивує працівників до розвитку їх власного ресурсного потенціалу.

Література

1. Крисанов Д.Ф., Лисак В.Ю. Оцінювання людського капіталу та мотивація персоналу підприємств харчової промисловості // Економіст. — 2014. — № 3. — С. 17—23.
2. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія. — К.: ІПК ДСЗУ, 2007. — 155 с.

Науковий керівник — к.е.н., доц. Труш Ю.Л.

Підпис