

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА
ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ
НААНУ ННЦ ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ
ІНСТИТУТ ПРОДОВОЛЬЧИХ РЕСУРСІВ НААНУ

ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ
ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Матеріали X (Ювілейної) Міжнародної
науково-практичної конференції, присвяченої 130-річчю НУХТ

23-24 травня 2014 р.

Тези доповідей

Київ НУХТ 2014

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ

О.І. Драган, д-р екон. наук

Національний університет харчових технологій

Остаточне подолання економічної кризи та забезпечення стабільного розвитку економіки України неможливе без застосування нових наукових

підходів та концепцій з менеджменту. У сучасних умовах значно зросла роль мотиваційного менеджменту, який забезпечує найвищу ефективність діяльності підприємства, тому що люди є найважливішим ресурсом підприємства, джерелом його прибутків та розвитку. Тому, підвищення рівня мотивації персоналу сприяє формуванню ефективних методів управління та підвищує конкурентоспроможність підприємства.

За останні роки спостерігаються негативні зрушення у функціонуванні підприємств м'ясопереробної галузі України, що призвели до зниження обсягів виробництва продукції, зменшення впровадження нових технологій, високої плинності кадрів, збитковості кожного третього підприємства. У зв'язку з цим значний теоретичний і практичний інтерес представляє проведене дослідження підприємств м'ясопереробної галузі України щодо застосування сучасних методів управління, що забезпечують підвищення мотивації персоналу.

Мотивація є однією з основних функцій управління. Ефективність управління знаходиться в безпосередній залежності від того, в якій мірі реалізовується трудовий потенціал колективу, підрозділів і підприємства в цілому. Мотивацією трудової діяльності необхідно керувати.

Проблема мотивації персоналу постає гостро, саме на підприємствах м'ясопереробної галузі, де застосовується понад тисячі норм, до 70% працівників – жінки, які працюють в шкідливих і особливо шкідливих умовах праці. Якщо за радянські часи працювали мотиваційні технології такі як: пільгове пенсійне забезпечення, доплати та молоко за шкідливі умови праці, безкоштовне харчування тощо, які значно впливали на діяльність трудового колективу. То сьогодні, мізерні доплати та інші пільги не відповідають тому рівню мотиваційного заохочення, яке сприяє продуктивній праці та підвищенню ефективності виробництва.

Сучасна система мотивації персоналу має враховувати, що кожний працівник є індивідуальністю, яка має свої мотиви. Нові працівники, які приходять на підприємство, повинні бути впевнені, що при умові успішної роботи вони зможуть досягнути кар'єрного зростання. Дуже важливо розробити доступні для всіх цілі і засоби їх реалізації.

Сьогодні мотиваційну систему персоналу потрібно формувати на підставі трьох критеріїв: впевненість у собі, впевненість у продукті, який виробляє підприємство, впевненість у підприємстві, на якому працює працівник. Для цього керівництву підприємства необхідно забезпечити працівникам соціальну безпеку, гарантувати надійність, вселяти віру у завтрашній день, підтримувати на високому рівні мотивацію персоналу.

Дослідження свідчить, що сучасні підприємства – лідери м'ясопереробної галузі (ПАТ «Луганський м'ясокомбінат», ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат», ПАТ «Мелітопольський м'ясокомбінат», ПАТ «Нововолинський м'ясокомбінат», ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» та ін.) використовують у своїй діяльності наступні мотиваційні технології: забезпечення гідних умов праці для робітників; сприяння розвитку бригадної форми праці; створення і підтримка нормального морально-психологічного клімату у виробничих підрозділах на основі взаємовиручки, довіри, обміну досвідом, партнерства,

моральної зацікавленості; ретельний пошук кандидатів на конкретну посаду із заздалегідь окресленими функціональними обов'язками на основі опитувань трудового колективу; пошук кандидатів на заміну вакантних посад серед працівників підприємства; перепідготовка кадрів; підготовка персоналу у відповідності до нових зовнішніх умов; прийняття колегіального рішення щодо прийому на роботу, будь-яких службових пересувань; детальне викладення у посадових інструкціях повноважень та обов'язків кожного керівника, начальника, спеціаліста, робітника; приділення уваги ергономіці; регулярна виплата заробітної плати; перспектива кар'єрного зростання; оздоровлення працівників та їх сімей тощо.

Водночас особливістю організації праці на підприємствах м'ясопереробної галузі є наявність стресових факторів виробничого середовища, а саме процес забою тварин, вид крові тварин тощо. Звичайно, з часом працівники адаптуються до умов виробничого середовища і не звертають на них уваги. Водночас для психіки працівників ознаки стресу мають певні наслідки, у характері з'являється безпричинна агресивність, жорстокість. Тому, при розробці системи мотивації персоналу бажано враховувати заходи регулярного емоціонального «розвантаження» колективів – антистресові програми.

Удосконалення мотиваційного менеджменту на підприємствах м'ясопереробної галузі повинно включати наступні заходи:

- 1) розроблення системи мотиваційного стимулювання працівників підприємства, яка відповідає сучасним критеріям ринку праці;
- 2) впровадження механізму матеріального стимулювання, якій орієнтує керівництво на досягнення кінцевих результатів як у власній роботі, так і в роботі структурних підрозділів та підприємства в цілому;
- 3) використання частини прибутку на гнучку мотивацію працівників за результатами діяльності підприємства, тобто премії і додаткові виплати повинні збільшуватись із підвищенням ефективності виробництва;
- 4) проведення навчання за антистресовими програмами для збереження психологічної стійкості працівників в стресових ситуаціях.