

А. В. Черкасов,
директор Луганського обласного центру зайнятості

ОЦІНКА ВНУТРІШНЬОГО МОТИВАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА НА ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ АПК ЗА СКЛАДОВИМИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті проаналізовано проблеми розвитку мотивації на прикладі проведеного дослідження на переробних підприємствах АПК Луганської області, досліджено та оцінено рівень вмотивованості працівників до підвищення продуктивності підприємств АПК за складовими елементами у СУП за розробленою методикою. Поглиблено науково-практичні положення в галузі розвитку мотивації та СУП на підприємствах АПК із урахуванням практичних проблем у їх зовнішньому та внутрішньому мотиваційному середовищі.

In the article the problems of development of motivation on the example of the conducted research on the processing enterprises of APK of the Lugansk region are analysed, explored and appraised level of explained of workers to the rise of productivity of enterprises of APK after component elements in SOUP after the developed method. Science practical positions in industry of development of motivation and SOUP on the enterprises of APK taking into account practical problems in their external and internal motivational environment are deep.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ І ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Розгляд теоретичних аспектів розвитку мотивації на будь-якому підприємстві зумовлює необхідність врахування зовнішнього середовища, поза яким не може здійснюватися сам характер праці. На думку окремих учених-економістів, головними гальмуючими зовнішніми чинниками створення сприятливого мотиваційного середовища в агропромисловому комплексі (АПК) на регіональному рівні та, відповідно, розвитку підприємств цієї галузі стає недосконалість роботи системи освіти та головного суб'єкта-"посередника" між цією системою та підприємствами — центрами зайнятості.

В той же час, виходячи з проведеного нами дослідження, зовнішнє мотиваційне середовище, в якому функціонують підприємства АПК, ускладнюється внаслідок негативно-го впливу значно більшої низки чинників, а саме: рівень життя, економічний стан регіону, стан ринку праці, соціальне забезпечення, ціновий, екологічне регулювання, імідж підприємства, демографічний, відстань місця роботи та умови мешкання [1].

Враховуючи, що вплив проаналізованих негативних чинників є складовою часткою зовнішнього середовища відносно підприємств АПК і системи управління персоналом (СУП) на них, окремі з них безпосередньо пов'язані з самою системою управління підприємством, персоналом і характеризують ефек-

тивність та продуктивність, що визначається ступенем раціональності (ірраціональності) використання ресурсів. Так, у процесі аналізу визначено докорінні причини негативної динаміки показників за окремими внутрішніми чинниками, що є відображенням ірраціональності використання ресурсів та низької ефективності та продуктивності на підприємствах АПК регіону, а саме: ірраціональне використання матеріальних і прирівняних до них ресурсів на підприємствах із виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, що призводить до зниження ціни праці внаслідок неможливості збільшувати витрати на оплату праці та девмотивує працівників до підвищення продуктивності та ефективності виробництва на цих підприємствах. Ці тенденції призводять до зростання цін на продукцію, що виробляється в АПК регіону, та, як наслідок — до втрати споживача як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку збуту, зростання залежності мешканців від імпорту продукції з інших регіонів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Необхідність врахування внутрішніх мотиваційних чинників, які пов'язані з системою СУП на підприємствах АПК, підтверджено у наукових дослідженнях українських вчених-економістів: І.Ф. Гнибіденко [2], В.М. Гончарова [3], О.В. Додонова [4], Н.С. Блінової [5], Б.М. Данилишина [6], Т.М. Кір'ян [7], Г.В. Саєнко [8], Л.В. Шаульської [9], Г.М. Шкуріна [10]. З урахуванням наукових поглядів цих учених-економістів, СУП підприємств АПК повинна бути зорієнтованою на зацікавленість роботодавців до розвитку мотивації щодо раціонального використання ресурсів, підвищення ефективності та продуктивності виробництва, що дозволить, з одного боку — знижувати необґрунтовані витрати виробництва, що є підґрунтям для збільшення витрат на оплату праці, стримувати зростання цін на кінцеву продукцію, а відтак — збільшувати обсяги її реалізації, а з іншого — забезпечувати населення регіону основними продуктами харчування за рахунок власних джерел.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНОЇ ЧАСТИНИ ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

При цьому, в окремих наукових дослідженнях відомих українських вчених-економістів у галузі аграрної праці певні недоліки в самій методології розвитку мотивації та управління персоналом, а саме: розвиток мотивації не враховано як інструмент удосконалення нормування праці, організації виробничих процесів і зниження витрат робочого

часу, обслуговування робочих місць [11]; при цьому, за цими функціями управління персоналом, поруч із розвитком мотивації праці не розглянуто специфіку переробних підприємств АПК [11]. Слід додати, що аналіз літературних джерел, у яких розкриваються різні аспекти економіки праці як науково-навчальної дисципліни, дозволяє констатувати той факт, що праця — як об'єкт дослідження в АПК та механізм її мотивації є найменш дослідженим саме на переробних підприємствах цієї галузі економіки.

В той же час стає очевидним, що розробка стратегії управління персоналом потребує вирішення низки наукових завдань, які дозволять оцінити рівень вмотивованості працівників у СУП підприємств АПК регіону.

ВИЗНАЧЕННЯ МЕТИ І ПОСТАНОВКА ЗАВДАНЬ СТАТТІ

Виходячи з вищевикладеного та проблем у зовнішньому середовищі з урахуванням чинників, які впливають на внутрішнє мотиваційне середовище підприємства [1], необхідно дослідити рівень вмотивованості працівників до підвищення ефективності та продуктивності підприємств АПК за складовими елементами у СУП. При цьому слід дотриматися вимог до принципів, на яких ґрунтується сам процес оцінки мотивації працівників у СУП підприємства.

У зв'язку з вищевикладеним очевидним є поглиблення науково-практичних положень у галузі розвитку мотивації та СУП на підприємствах АПК, із урахуванням практичних проблем у їх зовнішньому мотиваційному середовищі.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У умовах розвитку ринкових відносин в Україні на вітчизняних підприємствах та, зокрема, на підприємствах АПК, загострилися проблеми, що пов'язані з неефективною системою мотивації. Вітчизняні вчені-економісти визначають наступні:

1. Використання форм і систем оплати праці, які не мають достатньої гнучкості та мотиваційного ефекту щодо підвищення ефективності та продуктивності виробництва [3; 4]. Саме низька ефективність та продуктивність виробництва на підприємствах АПК не дозволяють їм розвиватися та продукують низку негативних чинників у мотиваційному середовищі. Відтак, можна констатувати, що чинні системи мотивації на підприємствах АПК недостатньо стимулюють їх працівників до раціонального використання ресурсів виробництва.

2. У системах мотивації спостерігається значна диференціація та не-

відповідність між рівнями зміни продуктивності праці та заробітної плати, що призводить до втрати заробітної платою найголовнішої — стимулюючої функції [3]. Саме такі тенденції характерні для підприємств АПК Луганської області, що призводить до штучного заниження ціни праці та продукує девмотивованість працівників цієї галузі економіки [1].

Перелічені негативні тенденції характеризують саму СУП переробних підприємств АПК такою, що не є ефективною, оскільки втрачається зв'язок між результатом праці та діяльністю підприємства.

Для вирішення проблем, що характеризовано, необхідно врахувати результати наукових досліджень українських вчених-економістів.

Як це доведено відомим українським вченим-економістом, д.е.н., проф. Д.П. Богинею, за необхідним "...визначити шляхи подальшого мотивування працівників до ефективної праці...", врахувати в динаміці взаємозв'язок із численними соціально-економічними процесами в регіоні на основі аналізу показників..." [12]. В той же час, на думку В.М. Данюка, сам процес оцінки рівня вмотивованості працівників повинен базуватися на відповідній методиці, яка враховує ефективність мотивації персоналу як "...складової механізму підвищення продуктивності виробництва...", що дозволяє досягти економічні цілі та задовольнити соціальні потреби працівників на основі результатів їх трудової діяльності..." [13]. На думку д.е.н., проф. Павловської Н., оцінка рівня вмотивованості працівників повинна бути пов'язаною зі зміною у динаміці двох груп показників: першої — показники, що характеризують ефективність самої системи СУП; друга — загальні економічні показники роботи підприємства, які пов'язуються в процесі проведення аналізу з показниками першої групи [14]. В дослідженнях д.е.н., проф. Н.Д. Лук'яченка визначено, що в процесі проведення аналізу повинні бути виокремлені чинники в системі СУП, які спричинили виникнення у працівників мотивів до звільнення та (або) призвели до зниження продуктивності їх праці [15].

Прикладом дослідження рівня вмотивованості працівників за визначеними принципами можна вважати методики, які розроблено російським вченим-економістом, д.е.н., проф. Міляєвою Л. [16] та українськими вченими-економістами Павловською О.П. і Додоновим О.В. [17; 18]. У цих методиках на основі результатів соціологічних досліджень та їх зіставлення зі зміною економічних показників підприємства, оцінено його загальне мотиваційне середовище. Однак ці методики не враховують взаємозв'язок із виокремле-

ними підсистемами СУП, що, на наш погляд, не дозволяє вдосконалювати цю систему шляхом крапкового вжиття стратегічних і оперативних рішень при управлінні персоналом підприємства.

У зв'язку з вищевикладеним очевидним є необхідність поглиблення науково-практичних положень у галузі розвитку мотивації та СУП на підприємствах АПК, із урахуванням практичних проблем у їх мотиваційному середовищі. Для вирішення цього науково-практичного завдання нами розроблено алгоритм оцінки рівня вмотивованості працівників у СУП на переробних підприємствах АПК, який передбачає проведення комплексного дослідження за наступними етапами: соціологічне дослідження з метою визначення рівня мотивації працівників на основі розробленої Анкети; визначення внутрішніх мотиваційних чинників, їх оцінка та загальна оцінка рівня мотивації; визначення збалансованості між СУП та рівнем мотивації; проведення багатофакторної оцінки залежності підсистем СУП від мотиваційного середовища підприємства; виявлення внутрішніх чинників у СУП, які стримують розвиток мотивації на підприємстві (рис. 1).

За допомогою розробленої Анкети на першому етапі було проведено соціальне дослідження на 23 переробних підприємствах АПК Луганської області.

Проведене обстеження на цих підприємствах за допомогою розробленої Анкети та соціологічного дослідження дозволило надати загальної оцінки внутрішніх мотиваційних чинників за підсистемами СУП, які погруповано нами на підсистеми: загальне та лінійне керівництво; планування, прогнозування та маркетинг персоналу; найом та облік кадрів; умови праці; трудові відносини; аналіз та розвиток засобів стимулювання праці; розвиток кадрів; соціальний розвиток; юридичні послуги; інформаційне забезпечення.

Дані проведеного дослідження дозволили дійти висновку про те, що у мотиваційному середовищі підприємств працівниками визнано наступні підсистеми СУП, якими вони найменш задоволені, а саме: соціальний розвиток (ступінь задоволеності = 23,92%); аналіз та розвиток засобів стимулювання праці (26,09%). Найвищий ступінь задоволеності в мотиваційному середовищі належить підсистемам СУП найом та облік кадрів (95,65%) та юридичні послуги (91,30%).

На основі проведених досліджень проведено ранжування підсистем СУП обстежених підприємств, які складають їх внутрішнє мотиваційне середовище, за ступенем задоволення працівників функціонуванням цих підсистем (рис. 2).

Якщо проаналізувати окремі чинники за підсистемами СУП, то за кожною з них можна виокремити найменш сприйнятні працівниками, тобто такі: ступінь задоволеності якими складає менш ніж 50,0%.

Так, за підсистемою СУП "Соціальний розвиток" усі чинники мають задоволеність нижчу ніж 50,0%: в цілому працівники вкрай не задоволені відсутністю інфраструктур для організації відпочинку та надання безкоштовного житла (по 8,7%), відсутністю дитячих установ для своїх дітей (13,04%), відсутністю інфраструктури для організації фізкультурного дозвілля (30,43%), організацією безкоштовного харчування (39,13%) та безкоштовної медичної допомоги (43,48%). Жодне з підприємств не має в своїй стратегії практики застосування всіх цих форм морального стимулювання працівників, а відтак можна вважати, що соціальна політика кожного з них недовисока. Це дозволяє стверджувати про те, що на цих підприємствах соціальна політика розвитку колективу відсутня, а моральні форми стимулювання за визначеними напрямками не здійснюються.

За підсистемою СУП "Аналіз та розвиток засобів стимулювання праці" також за всіма чинниками ступінь задоволеності складає менш

ніж 50,0%: системою оплати праці задоволені лише на 5 підприємствах (21,74%), а розміром заробітної плати лише на 7 підприємствах (30,43%). Лише на двох підприємствах (ВАТ "Хлібокомбінат Луганський ЛФ "Коровай" та ВАТ "Луганськмлин") задоволені як системою оплати праці, так і розміром заробітної плати. На 13 підприємствах працівники не задоволені ані розміром заробітної плати, ані системою оплати праці. Перелічені тенденції дають змогу стверджувати про те, що система стимулювання праці за матеріальними формами в цілому на обстежених підприємствах не є ефективною.

Низький ступінь задоволеності працівників підсистемою "Планування, прогнозування та маркетинг персоналу" пов'язаний з наступними тенденціями: на жодному з обстежених підприємств кадрові служби не співпрацюють з суб'єктами зовнішнього середовища при підборі кадрів — це жодний чинник, який має оцінку 0,0%; лише на 4 підприємствах (ЗАТ "Редан", ТОВ "Новопокровське комбикормове підприємство", ВАТ "Коровай", філія "Старобільський хлібокомбінат" та ЗАТ "Ровеньківський пивоварний завод") працівники задоволені системою планування кадрів; на двох підприємствах (ЗАТ "Племптахогосподарство "Комунарське" та ЗАТ МЗРМ "Стрілецька степ")

працівники не задоволені жодним чинником цієї підсистеми.

Не менш проблематичним є ступінь задоволеності підсистемою СУП "Розвиток кадрів" на обстежених підприємствах, де, лише за винятком одного чинника (наявність кадрового резерву фахівців), усі інші мають оцінку меншу ніж 50,0%. При цьому: лише на 6 підприємствах (ПСП "Дніпро", ЗАТ "Редан", ЗАТ "Сватівське масло", ЗАТ "Лисичанський м'ясокомбінат" та ЗАТ "Лисичанська сода", ВАТ "Коровай філія "Старобільський хлібокомбінат") працівники вказали на те, що на них підвищується кваліфікація.

Якщо розглянути підсистему "Трудові відносини", то можна визначити чинники, що знижують ступінь задоволеності нею на обстежених підприємствах (загальна оцінка 48,91%). До таких віднесено наступні: лише на 2 підприємствах (ВАТ "Лисичанська сода" та ВАТ "Луганськмлин") працівники вказали на те, що існує практика проведення соціально-психологічної діагностики; лише на трьох підприємствах (ЗАТ "Сватівське масло", ВАТ "Коровай" філія "Старобільський хлібокомбінат" та ЗАТ "Агротон") влаштовані стилем керівництва, трудовим колективом.

Для розробки на будь-якому підприємстві напрямків підвищення рівня вмотивованості працівників за необхідним є вдосконалити підсистему СУП шляхом відповідних коригувань у стратегію управління персоналом (рис. 1, етап 8). Це останній етап, який необхідно реалізувати на підприємстві, якщо працівники не задоволені тим чи іншим чинником і він оцінений на рівні нижчому ніж 100,0%.

Слід додати, що на жодному з досліджених переробних підприємств АПК не має повної (100%) задоволеності всіма чинниками за підсистемою СУП: як свідчать результати соціологічного дослідження, максимальний ступінь задоволеності на ВАТ "Хлібокомбінат "Коровай" (м. Луганськ), який складає 74,67%, а мінімальний — на ТОВ "Красноріченський комбикормовий завод", який складає 37,16%. Відповідно, на кожному з досліджених підприємств потребується коригування СУП за негативними чинниками, вдосконалення стратегії управління персоналом за підсистемами СУП, які мають негативні характеристики з метою підвищення рівня мотивації працівників.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Таким чином, проведене дослідження щодо оцінки рівня вмотивованості праці працівників у СУП на переробних підприємствах АПК Луганської області за допомогою розробленого алгоритму (рис. 1) дозволило дійти наступних висновків:

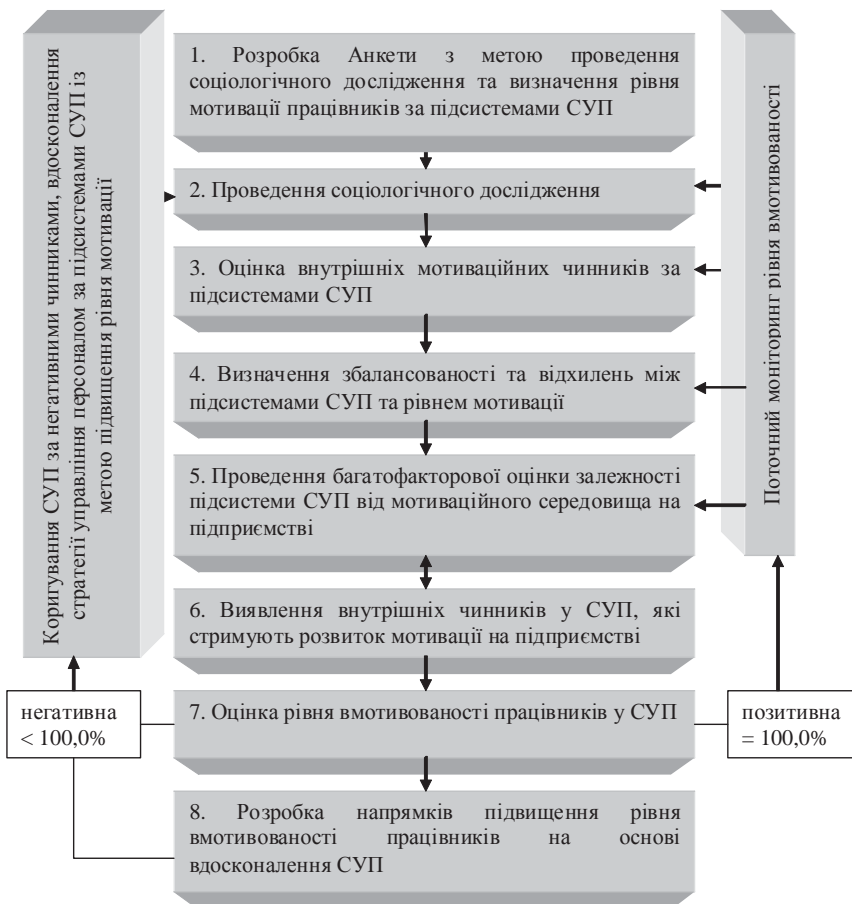


Рис. 1. Алгоритм оцінки рівня вмотивованості працівників у СУП на переробному підприємстві АПК

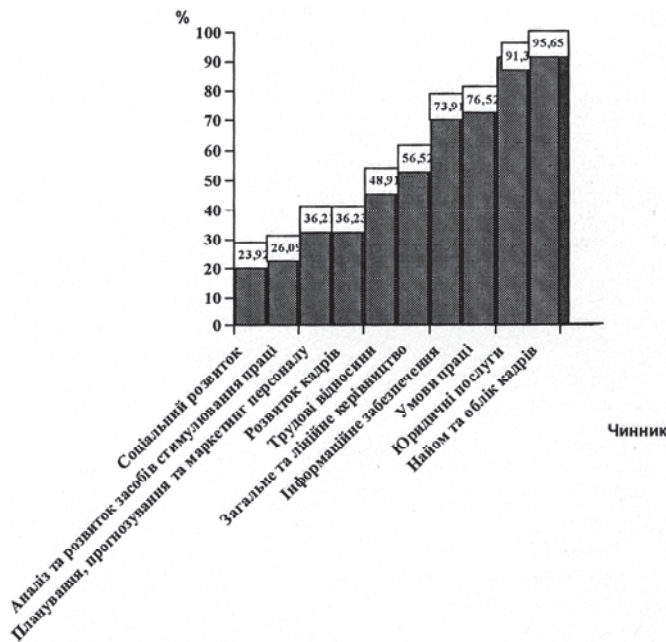


Рис. 2. Ступінь задоволеності працівників обстежених підприємств мотиваційним середовищем за підсистемами СУП

— по-перше, як свідчить результат соціологічного обстеження та оцінки рівня вмотивованості, на жодному з досліджених підприємств немає повного задоволення всіма чинниками за підсистемами СУП, що потребує внесення відповідних коректив у стратегію управління персоналом з метою підвищення рівня мотивації працівників;

— по-друге, найбільш несприятливими підсистемами СУП для формування мотиваційного середовища визначено соціальний розвиток і матеріальне стимулювання праці, що потребує внесення відповідних коректив у проведення соціальної політики та організацію заробітної плати на підприємствах;

— по-третє, розроблені підходи до групування підсистем СУП, які стримують розвиток мотивації, дозволяють зробити загальний висновок про те, що на всіх підприємствах потребується розробка напрямків підвищення рівня вмотивованості працівників на основі вдосконалення системи управління персоналом з урахуванням негативного впливу чинників, які заважають створенню сприятливого мотиваційного середовища.

Виходячи з того що результати оцінки рівня вмотивованості працівників у СУП переробних підприємств отримано на основі соціологічних досліджень та опиту, необхідним є пов'язання чинників підсистем СУП із фінансовими результатами господарської діяльності цих підприємств — з одного боку, та зв'язку цієї діяльності з чинниками зовнішнього мотиваційного середовища. Для досягнення цієї мети потрібно систематизувати зовнішні і внутрішні чинники шляхом визначення їх впливу на мотиваційне середовище в комплексі

та на цій основі — впровадження мотиваційного механізму в СУП переробних підприємств АПК.

Отже, виходячи з проведеного дослідження та оцінки СУП на переробних підприємствах АПК, із урахуванням мотиваційних чинників внутрішнього та зовнішнього мотиваційного середовища та їх систематизації необхідно розробити науково-методичні положення управління персоналом на цих підприємствах на основі сформованого мотиваційного механізму.

Література:

1. Черкасов А. Проблеми розвитку сфери прикладання праці в АПК та шляхи їх вирішення на основі впровадження мотиваційного механізму // Управління: аспекти праці, 2008. — № 8. — С. 46—51.
2. Гнибіденко І.Ф. Вплив економічних реформ на зайнятість населення на селі // Проблеми економіки праці, соціально-трудова відносина та соціального захисту населення: Зб. наук. праць ДУ НДІ соціально-трудова відносин. — Луганськ, 2005. — С. 141—155.
3. Управління персоналом: Ч. 1. Конспект лекцій: Навч. посіб. / В.М. Гончаров, О.В. Додонов та ін. — Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2008. — 148 с.
4. Додонов О.В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці: Монографія / Під заг. ред. проф. В.М. Гончарова. — Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2007. — 200 с.
5. Блінова Н.С. Трудові ресурси села — визначальний чинник підвищення конкурентоспроможності аграрного виробництва // Збірник наукових праць ДонДУУ: "Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами": серія "Державне

управління", т. 8, вип. 90. — Донецьк: ДонДУУ, 2007. — С. 78—91.

6. Данилишин Б., Куценко В. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну систему // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 4. — С. 14—18.

7. Проблемні питання праці та соціальної політики: Монографія / За ред. М.М. Папієва, Т.М. Кір'ян. — К., 2003. — 512 с.

8. Саєнко Г.В., Папаїка О.О. На шляху до стійкого розвитку економіки: господарський механізм взаємодії. — Донецьк: Дон ДУЕТ ім. Туган-Барановського, 2005. — 928 с.

9. Шаульська А.В., Солдатова І.В. Потреби та методичні основи рейтингування професійно-технічних навчальних закладів // Соціально-економічні аспекти промислової політики: Сб. науч. тр. НАН України. — Донецьк, 2007. — С. 60—68.

10. Шкурін Г. Системні підходи щодо підвищення рівня життя сільського населення на основі комплексної оцінки регіонів і визначення їхнього рейтингу // Україна: аспекти праці, 2008. — № 1. — С. 29—34.

11. Економіка праці і соціально-трудова відносина: Підручник / Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А. та ін. / За ред. Шкільова О.В. — К.: Четверта хвиля, 2008. — 472 с.

12. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили: методологічний аспект // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2006. — № 11(105). — С. 6—12.

13. Данюк В.М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — 2006. — № 11(105). — С. 55—61.

14. Павловська Н., Анішина Н., Савкова С. Щодо посилення мотивації до праці // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 3. — С. 16—20.

15. Лукьянченко Н.Д., Лутай Л.А., Сердюк О.Ю. Управління трудовим колективом в умовах трансформації економіки. — Донецьк: ДонДУ, 2006. — 236 с. (укр. мовою).

16. Миляева Л., Пьянов С. Проблеми мотивації труда на промислових підприємствах // Человек и труд. — 2003. — № 10. — С. 58—61.

17. Павловська Н. Оцінка ефективності стимулювання праці за результатами соціологічного обстеження // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 1. — С. 39—44.

18. Психологічні основи матеріального стимулювання труда: Монографія / В.Н. Гончаров, С.И. Радомский, О.В. Додонов и др. / Под общ. ред. д.э.н., проф. В.Н. Гончарова. — Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2006. — 240 с.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2009 р.