

**Клецова Наталія Володимирівна,**

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції СНАУ

**Лакізі́н Микола Васильович,**

магістр 2-го курсу з Менеджменту ЗЕД СНАУ

## **МОТИВАЦІЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ДП “СУМСЬКА БІОЛОГІЧНА ФАБРИКА”**

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації найманих працівників підприємства, зокрема ефективного управління мотивацією персоналу. Дійсно, сьогодні управління найманими працівниками набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються із забезпеченням ефективності підприємства [1, с. 27]. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні – як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані – як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу тощо.

За сучасних умов господарювання зміни в політичній, економічній та соціальній сферах, що відбуваються в Україні, спрямовані на становлення нової економічної системи, заснованої на ринкових відносинах. За ринкової системи господарювання сільськогосподарським підприємствам доводиться діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати власну “нішу” на ринку товарів та послуг, опановувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність [2, с. 50]. У зв’язку з цим потребує збільшення й участь кожного працівника в досягненні цілей підприємств у галузі сільського господарства, а одним з головних завдань кожного суб’єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, тобто способів, що забезпечують активізацію людського фактора. Сьогодні виникла необхідність застосування нових мотиваційних підходів, які мають ґрунтуватися на використанні економічних, соціальних і психологічних аспектах сучасного виробництва.

Так, нами було застосовано соціальний аспект. Беручи до уваги закордонний досвід, зокрема Німеччини, формуючи соціальний пакет для персоналу – на ДП “Сумська біологічна фабрика” – варто дотримуватись моделі формування. Отже, модель формування соціального пакету для ДП “Сумська біологічна фабрика” має такий вигляд: 1) Перший етап. Процедура ідентифікації пакету, що має на меті аналіз уяви працівником даної програми, аналіз бухгалтерських документів та статистичної інформації. Результатом даного аналізу є визначення певних типів пакетів та індикація стадії трансформації власності та соціуму. 2) Другий етап. Визначається позиція у формуванні бажаних типів соціального пакету. 3) Третій етап. Відбувається делегування відповідальності за формування соціального пакету між державою, підприємством та найманим працівником.

Виходячи з аналізу наукових джерел [3, с. 128; 4, с. 3], можемо говорити про те, що сьогодні застосовують комплекс соціальних благ лише фармацевтичні компанії, промислові гіганти, фірми мобільного зв’язку та страхові компанії, більшість з яких розташована за кордоном. Безперечно, це не

обов'язково закордонні компанії, а це й українські, які працюють по західним стандартам. Тому нагальним сьогодні постає питання впровадження мотиваційної програми на підприємствах різних галузей економіки. Звичайно, на початковому етапі керівництву ДП “Сумська біологічна фабрика” потрібно витратити певну частку доходу, проте, лише окремі керівники розуміють, що певними тактично-оперативними мотиваційними програмами можливо досягти стратегічних планів з максимальним результатом. Можливо, це буде не максимально повний соціальний пакет, а певні мотиваційні заходи. Зокрема, беручи окрему місцевість, працівникам приємно отримати квиток до театру, чи дитячого парку тощо (рис. 1)

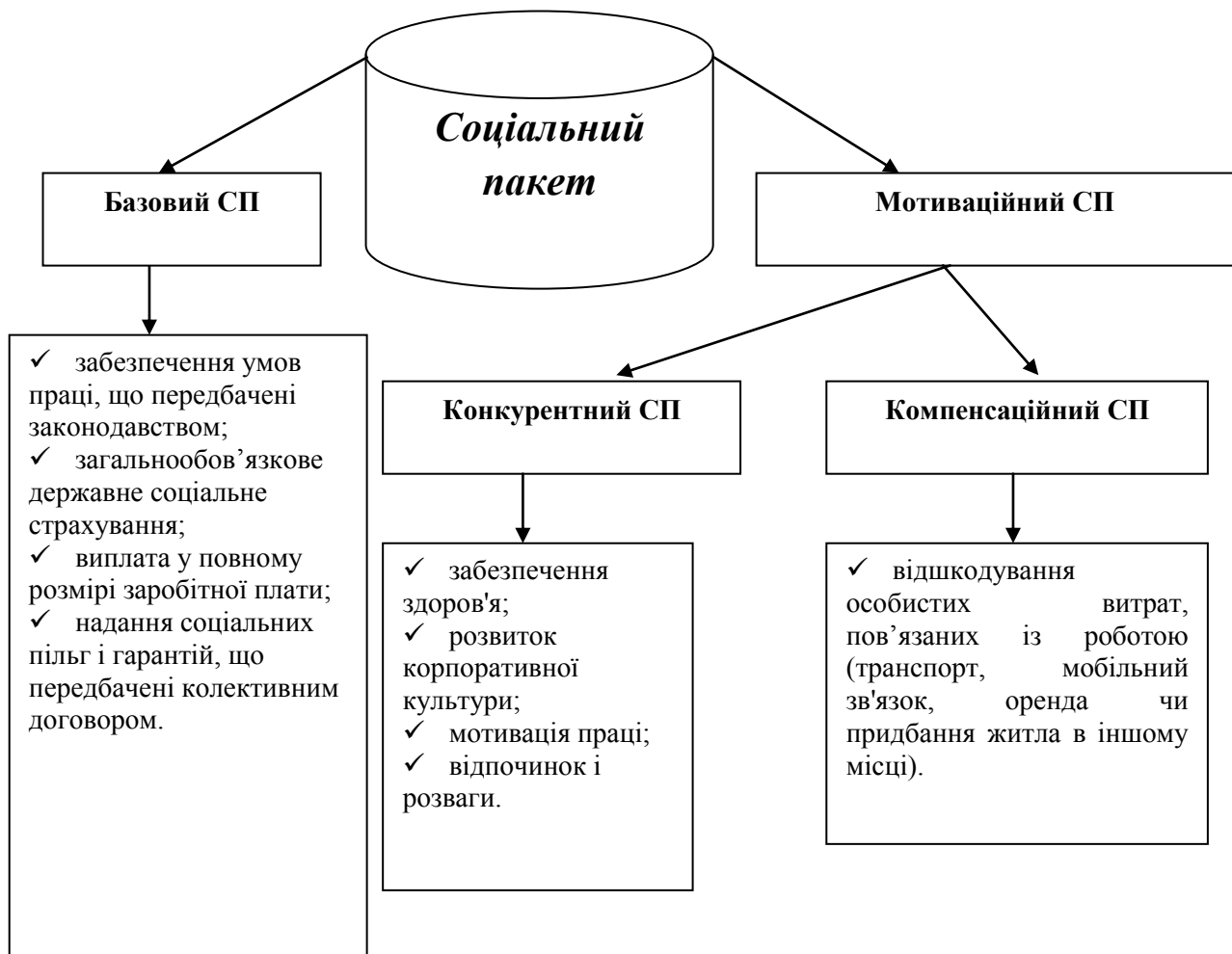


Рис. 1. Структуру запропонованого соціального пакету персоналу для ДП “Сумська біологічна фабрика”

Ми можемо стверджувати, що соціальний пакет – це такий супровід роботи людини в організації, який є складовою управління персоналом, і

націлений на гармонізацію відносин в системі “індивід – організація” через задоволення актуальних потреб найманих працівників. Відсутність в Україні законодавчого закріплення соціального пакету не стримує можливості його поширення на практиці, в тому числі й на ДП “Сумська біологічна фабрика”. Саме соціальний пакет є одним із мотиваційних заходів, що виступає системоутворюючим фактором розвитку підприємства, що здійснює ЗЕД,

Таким чином, мотивація праці завжди належала і належатиме до вирішальних факторів забезпечення досягнення цілей підприємств, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, незалежно від стану аграрної економіки, а механізми та інструменти стимулювання повинні бути гнучкими. Проблема формування мотивації праці в підприємствах сьогодні належить до розряду стратегічних. Вона потребує розв’язання з позицій необхідності оновлення механізмів і систем стимулювання, які об’єктивно виявилися неадаптованими до умов ринку. Наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантує високу ефективність праці. А відтак, рушійною силою активної трудової діяльності є мотивація.

### **Список використаної літератури**

1. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект: монографія / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ “Ін-т аграрн. економіки”, 2015. – 368с.

2. Клецова Н. В. Взаимосвязь эффективности использования персонала с его мотивацией на сельскохозяйственных предприятиях / Клецова Н. В. // Научное обеспечение агропромышленного производства: материалы Международной научно-практической конференции (Курск, 25-27 января 2012 г.); Ч. 1 / Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, ФГБОУ ВПО Курская государственная сельскохозяйственная академия им. проф. И.И. Иванова. – Курск: Изд-во Курск. гос. с-х ак., 2012. – С. 47–51.

3. Древаль О. Ю. Аналіз передумов впровадження соціального пакету на підприємствах / О. Ю. Древаль, О. О. Павленко // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія “Економіка та менеджмент”. – 2014. – № 8(37). – С. 125–129.

4. Шоляк О. Ю. Розвиток соціально-трудоу відносин: економічний, правовий та обліковий підходи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010\\_30/statti/6\\_2.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010_30/statti/6_2.htm).