УДК 658.32

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗЕД

Клєцова Н. В., к.е.н., доцент

Сумський національний аграрний університет

Сьогодні в Україні поступово зростає кількість підприємств, які використовують у своїй роботі команди найманих працівників, щоб швидко реагувати на зміни в умовах інтенсивної глобальної конкуренції. Загальні цілі, швидше за все, будуть досягнуті через спільну співпрацю й акумулювання досвіду працівників. А ефективне функціонування будь-якої організації, що здійснює ЗЕД, та підвищення її конкурентоздатності в умовах нестабільного бізнес-середовища вимагає постійних інновацій. Досягнення гнучкості реагування та активізації інновацій вимагає реорганізації роботи окремих підрозділів та формування команд, щоб поліпшити потік інформації, оптимізувати взаємодію і роботу всередині компанії [1, с. 313].

Наймані працівники, які працюють узгоджуючи цілі та дії, представляють собою групи людей із взаємодоповнюючими навичками, які мають спільну мету діяльності і є взаємовідповідальними за свої досягнення. Основне завдання будь-якого колективу в межах підприємства – ефективність, тобто ступінь злагодженої роботи, в якому команда досягає успіху в поставлених цілях. Ключовим поняттям у розумінні сутності колективу найманих працівників на підприємствах, що здійснюють ЗЕД, є відсутність у цьому терміні слова “Я”. Прибуткові компанії виявили, що ключ до успішного завершення і реалізації проектів – розвиток команд завдяки гідної мотивації найманих працівників, що і визначає актуальність обраної проблематики.

Одним із проблемних завдань у функціонуванні підприємства, що здійснює ЗЕД, виступає побудова команди високоякісного персоналу [2, с. 81]. Так, на думку фахівця з управління персоналом Дж. Ейдер, команда – це щось більше, ніж група, яка об’єднана єдиною метою. Це об’єднання людей, в якому внесок кожного найманого працівника доповнює роботу іншого, пов’язує їх єдиною метою і відповідальністю щодо кінцевого результату діяльності

підприємства [3, с. 96]. Пропонуємо на прикладі Державного підприємства "Сумська біологічна фабрика" розглянути, яким чином формується командний підхід щодо роботи найманих працівників шляхом мотивування гідної оплати праці. Так, оплати праці даної організації в основному представлена грошовою компенсацією робітникам за рахунок обміну виконаних ними завдань. І не зважаючи на те, що керівні щаблі управління намагаються побудувати раціональну систему заробітної плати, все ж таки виникають нюанси, які гальмують даний процес. Ми вважаємо, що саме вдало запропонована система фонду заробітної плати допомагає не тільки залучати висококваліфікованих працівників, але й зберігати їхній командний дух на підприємстві протягом тривалого періоду (рис. 1).

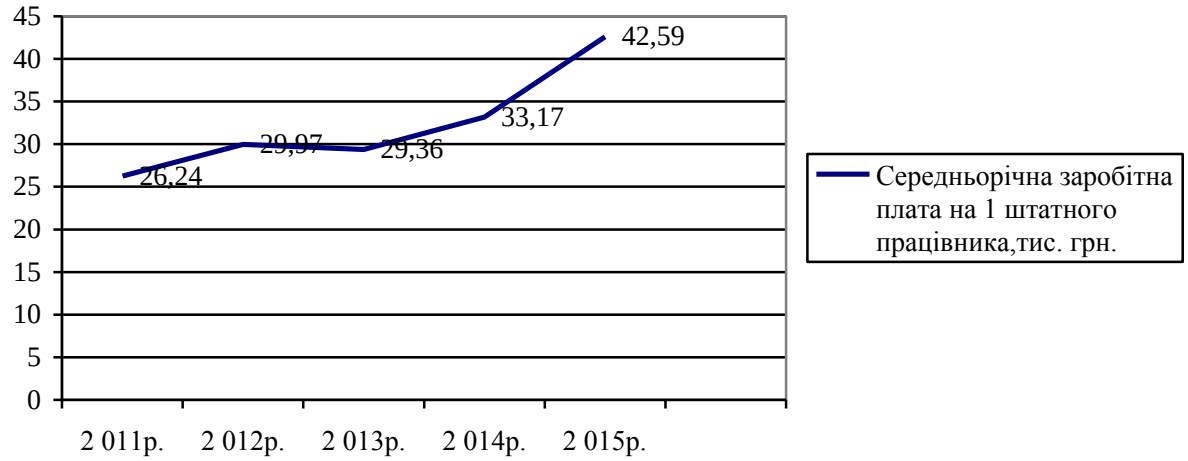

Рис. 1. Динаміка середньорічної заробітної плати на одного штатного працівника у ДП "Сумська біологічна фабрика" протягом 2011 по 2015 років, тис. грн.

Джерело: побудовано авторам за даними фінансової і бухгалтерської звітності досліджуваного підприємства

Так, у динаміці, ми бачимо, що середньорічна заробітна плата на одного штатного працівника у 2015 р., у порівнянні з 2011 р., зросла на 16,35 тис. грн., виплата якої проводиться вчасно, що може виступати єдиним стимулом сумлінної роботи персоналу.

Директор підприємства намагається підвищити умови трудового життя найманих працівників, шляхом застосування децентралізації влади. На

підприємстві мають місце програми просування по кар'єрній дробині. Однак є й негативний момент. Він полягає у тому, що не відбувається матеріального заохочення робітників, результати діяльність яких мають вплив на збільшення кінцевого ефективну виробництва та реалізації продукції. Більш того, нами було досліджено динаміку середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника у ДП "Сумська біологічна фабрика" за період з 2011 по 2015 роки (рис. 2).

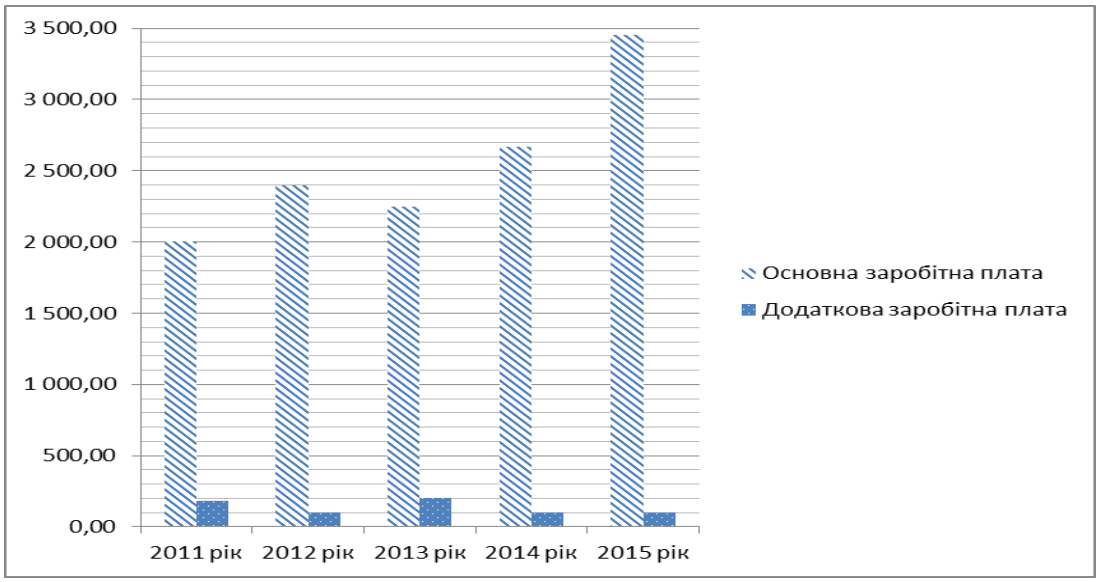

Рис. 2. Динаміка середньомісячної основної та додаткової заробітної плати одного штатного працівника у ДП "Сумська біологічна фабрика" за період з 2011 по 2015 роки, грн.

Джерело: побудовано авторам за даними фінансової і бухгалтерської звітності досліджуваного підприємства

Виявлено, що має місце як основна, так і додаткова заробітна плата. Проте, якщо проаналізувати, можна виявити тенденцію, що розмір додаткової заробітної плати є несуттєвим, що гальмує функціонування мотиваційного механізму найманих працівників на підприємстві. Зокрема, працівники не зацікавлену у понад нормованому виконанні праці, так як знають наперед розмір незмінної заробітної плати.

Вченими доведено [1, с. 315; 4, с. 138; 5, с. 51], що більше, ніж 32% собівартості готової продукції підприємства займають саме витрати на фонд оплати праці найманих працівників. Так, нагальним постає питання для

управлінського персоналу досліджуваної організації сформувати не лише кількісно, але і якісно конкурентоспроможний склад робітників (табл. 1). Говорячи про результати, зображені у табл. 1, ми розуміємо, що вони охоплюють як кількісні, так і якісні показники стосовно роботи персоналу підприємства, а також їх динаміку в часі.

Таблиця 1

Динаміка трудових ресурсів Державного підприємства "Сумська біологічна фабрика" на період 2011-2015 років

Категорії працівників	Роки					Відхилення 2015 р. до 2012 р.
	2011	2012	2013	2014	2015	+/-
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	130	116	111	103	93	-37
Середня кількість позаштатних працівників (працюють за цивільно-правовими договорами та зовнішні сумісники), осіб	9	9	7	8	5	-4
Кількість штатних працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня), осіб	169	156	122	107	99	-70

Джерело: розраховано авторам за даними фінансової і бухгалтерської звітності досліджуваного підприємства

Відповідно до проведених нами розрахунків, зокрема у табл. 1, ми бачимо, що протягом досліджуваного проміжку часу на підприємстві відбувалось зменшення облікової кількості найманих працівників. Так, мала місце тенденція щодо скорочення штату середньооблікової кількості штатних працівників організації, і наприкінці 2015 року її кількість склала 93 особи, що майже на 37 осіб менше, ніж у 2011 р., що у відсотковому відношенні складає 28,5%. Якщо аналізувати середню кількість позаштатних працівників, то відбулось їхнє зменшення аж на чотири особи (відповідно 44,4%). Також відбулось скорочення облікової кількості штатних працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу майже на 41,4%. Зокрема, у 2015 році даний показник склав 99 осіб, що на 70 осіб менше, у порівнянні з 2012 роком. Пояснити таку ситуацію можна тим, що досліджуване підприємство здійснило реконструкцію

виробничих приміщень, і відбулась автоматизація окремих процесів виробництва.

Таким чином, проведені нами дослідження дозволяють висловити думку про те, що протягом останніх п’яти років на досліджуваному підприємстві має місце зменшення кількості найманих працівників, відповідно відбувається рух трудових ресурсів. Не зважаючи на те, що заробітна плата найманих працівників у 2015 році підвищилась, проте нераціональний її розподіл на основну і додаткову унеможливлює мотивування новоприйнятих робітників. А це говорить про те, що не відбувається в кінцевому результаті відчуття самореалізації особистості, яке повинно бути обґрунтоване моральним та матеріальним задоволенням від виконаної роботи чи наданих послуг. Зокрема, наймані працівники не вмотивовані збільшувати обсяги реалізації та продажу товарів ДП “Сумська біологічна фабрика”.

Список використаних джерел:

1. Муха Р. А. Організація командної роботи на підприємстві, її переваги та недоліки / Муха Р. А. // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 12. – С. 313–317.

2. Когдин А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. – 2012. – №4 (4). – С. 80–83.

3. Adair J. E. The John Adair Handbook of management and leadership / Adair J. E., Thomas N. – London: Thorogood. – 2015. – 242 p.

4. Михайлова Л. І. Кадровий менеджмент сільськогосподарських підприємств [Текст]: монографія / Л. І. Михайлова, С. Г. Турчіна. – Суми: “Козацький Вал”, “СОД”, 2009. – 240 с.

5. Фатенок-Ткачук А. О. Аналізування факторів впливу на розвиток зовнішньоекономічної діяльності машинобудівних підприємств / Фатенок-Ткачук А. О. // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2014. – № 17. – С. 47–53.