

ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «ВІННИЧЧИНА»)

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проаналізовано стан системи управління мотивацією персоналу сільськогосподарського підприємства на прикладі ПрАТ «Вінниччина».

Ключові слова: мотивація, мотив, стимул, плинність кадрів

Abstract

The state of the personnel motivation management system of the agricultural enterprise is analyzed on the example of PJSC "Vinnytsia".

Key words: motivation, motive, stimulus, staff turnover

Вступ

Сучасне економічне, соціальне та політичне середовище формує як значні можливості, так і суттєві загрози. За цих умов управління промисловим підприємством актуальності набуває визначення ефективних важелів впливу на кадровий потенціал. Мотивація як основна функція управління пов'язана з процесом спонукання себе та інших до роботи шляхом формування мотивів досягнення особистих цілей та цілей організації. Управління персоналом ефективно, доки працівники компанії успішно використовують свій потенціал для досягнення своїх цілей.

Саме тому питання аналізу управління мотивацією персоналу є досить актуальним.

Питання, пов'язані із мотивацією персоналу та управлінням персоналу розглядалися такими вченими як Азарова А. О. [1], Богиня Д. П. [2], Десслер Г. [3], Єлисеєва Л. О. [4], Єпіфанова І. Ю. [5-6], Климчук А. О. [7], Маслоу А. [8] та іншими.

Метою цієї роботи є аналізування системи управління мотивацією персоналу сільськогосподарського підприємства.

Результати дослідження

ПрАТ «Вінниччина» має розгалужену організаційну структуру, яка ґрунтується на розподілі повноважень та відповідальності по функціях управління та прийняття рішень по вертикалі. Лінійно-функціональна структура дозволяє організувати управління за лінійною схемою (тобто директор - начальник відділу), а функціональні відділи апарату управління підприємства лише допомагають лінійним керівникам вирішувати управлінські завдання. При цьому, лінійні керівники не підпорядковані керівникам функціональних відділів апарату управління.

Структура управління, яка використовується на підприємстві, сприяє швидкій реалізації управлінських рішень, спеціалізації і підвищенню ефективності роботи функціональних підрозділів, дозволяє широко маневрувати ресурсами та є ефективною у масовому виробництві.

На підприємстві розроблено посадові інструкції стосовно всіх посад, які існують на ПрАТ «Вінниччина». Посадові інструкції висвітлюють наступні питання:

1. В розділі «Загальні положення» міститься інформація про те, для якої саме посади розроблено дану інструкцію, кому підпорядковується дана посада, та, при наявності підлеглих посад, ким здійснюється керівництво.

2. В розділі "Функції та обов'язки" висвітлюються усі питання, які відносяться до компетенції даної посади, її функції та зобов'язання.

3. В розділі «Права та обов'язки» зазначено права, які має особа, що займає певну посаду та відповідальність за недотримання чи порушення своїх функцій чи обов'язків, перевищення чи зловживання своїми правами.

Інструкції включають також перелік відомостей, які повинна знати особа, яка займає певну посаду та кваліфікаційні вимоги до неї.

Очолує підприємство директор, до функцій якого входить керівництво підприємством в цілому, зокрема визначення та управління всією діяльністю підприємства, визначення напрямків його розвитку.

З метою формування сприятливого мотиваційного клімату на ПрАТ «Вінниччина» використовуються соціально-психологічні методи управління персоналом, які засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливу на персонал з допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини. Це досягається шляхом:

—формування колективу, створення нормального психологічного клімату й творчої атмосфери;

—задоволення культурних і духовних потреб працівників;

—встановлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу;

—встановлення моральних санкцій і заохочення;

—соціальний захист.

Оплата праці складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, та інших заохочувальних компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата встановлюється у вигляді окладів залежно від виконаної роботи та сезону. Оклади затверджуються керівником штатними розписами.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені нормами за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці, за стаж роботи. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, включає премії за виконання основних показників, винагорода за вислугу років на підприємстві.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагорода за підсумками роботи за рік, одноразові премії та заохочувальні виплати за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

При оцінці системи управління мотивацією персоналу підприємства велику роль відіграє визначення ефективності управління персоналом підприємства. Одним із напрямків аналізу ефективності управління персоналом підприємства є визначення плинності кадрів підприємства.

З метою аналізу плинності кадрів підприємства використовуємо дані, наведені в таблиці 1, з якої видно, що на ПрАТ «Вінниччина» в 2019р. відбулось зростання чисельності працівників порівняно із 2017р. на 5 чоловік, проте скорочення порівняно із 2018р. на 3 чоловіки. Підприємство має незначну кількість персоналу.

Таблиця 1 – Рух кадрів на ПрАТ «Вінниччина»

Показник	2017р.	2018р.	2019р.	Зміна 2019 р. порівняно з	
				2017р.	2018р.
Середня кількість працівників, чол.	14	22	19	5,00	-3,00
Чисельність працівників, які працюють в умовах неповного робочого часу	0	0	0	0,00	0,00
Чисельність працівників, які працюють за сумісництвом	0	0	0	0,00	0,00
Кількість прийнятих працівників, чол.	5	10	3	-2,00	-7,00
Кількість працівників, що вибули, чол.	4	2	5	1,00	3,00

На ПрАТ «Вінниччина» відсутні працівники, які б працювали в умовах неповного робочого часу або за сумісництвом.

В 2019р. прийнято 3 чоловіка, що на 2 чоловіка менше порівно із 2017р., проте на 7 чоловік менше порівняно із 2018р.

В 2019р. з ПрАТ «Вінниччина» вибуло 5 чоловік, що на 1 чоловіка менше порівно із 2017р. та на 3 чоловіка менше порівняно із 2018р.

З таблиці 2 видно, що на ПрАТ «Вінниччина» недостатньо ефективного управління мотивацією персоналу, оскільки на підприємстві високий рівень плинності персоналу..

Високими є й значення коефіцієнтів обороту з прийому та вибуття.

Таблиця 2 – Аналіз рівня мотивації за показниками, які характеризують рух працівників ПрАТ «Вінниччина» за 2017-2019рр., %

Показник	Значення			Відхилення значень 2019р. від			
				2017р.		2018р.	
	2017р	2018р	2019р	Абсолютне	Темп приросту	Абсолютне	Темп приросту
Коефіцієнт обороту з прийому	35,71	45,45	15,79	-19,92	-55,79	-29,67	-65,26
Коефіцієнт обороту вибуття	28,57	9,09	26,32	-2,26	-7,89	17,22	189,47
Коефіцієнт загального обороту	64,29	54,55	42,11	-22,18	-34,50	-12,44	-22,81

Так, коефіцієнт загального обороту персоналу в 2019р. склав 42,11%, що на 34,5% менше порівняно із 2017р. та на 22,81% менше порівняно із 2018р. В 2019р. порівняно із 2018р. відбулось і значне звільнення працівників, оскільки коефіцієнт обороту вибуття зріс на 189,47%.

Високі значення даних показників свідчать про високу плинність кадрів, що призводить до зниження рівня продуктивності працівників.

Оцінимо ефективність мотиваційної політики підприємства за показниками, як характеризують ефективність використання робочої сили.

З таблиці 3 видно, що на ПрАТ «Вінниччина» недостатньо ефективного управління мотивацією персоналу, оскільки на підприємстві спостерігається зниження ефективності використання робочої сили.

Таблиця 3 – Аналіз рівня мотивації за показниками, які характеризують ефективність використання робочої сили ПрАТ «Вінниччина» за 2017-2019рр.

Показник	Значення			Відхилення значень 2019р. від			
				2017р.		2018р.	
	2017р	2018р	2019р	Абсолютне	Темп приросту	Абсолютне	Темп приросту
Коефіцієнт чистого доходу в розрахунку на 1 грн фонду оплати	7,18	5,11	6,56	-0,62	-8,67	1,45	28,36
Коефіцієнт валового прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці	1,17	1,86	1,32	0,15	12,61	-0,54	-28,99
Коефіцієнт чистого прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці	0,22	0,19	0,09	-0,13	-57,80	-0,09	-49,46

Зокрема коефіцієнт чистого доходу в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці характеризує величину чистого доходу ПрАТ «Вінниччина» на 1 грн фонду оплати праці. В 2019р. з кожної гривні, виплаченої в якості оплати праці ПрАТ «Вінниччина» отримувало 6,56 грн чистого доходу, що на 8,67% менше порівняно із 2017р., проте на 28,36% більше порівняно із 2018р.

Коефіцієнт валового прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці та коефіцієнт чистого прибутку на в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці на ПрАТ «Вінниччина» за 2017-2019рр. також мали негативну динаміку скорочення.

В 2019 р. з кожної гривні фонду оплати праці ПрАТ «Вінниччина» отримувало лише 1,32 грн валового прибутку. Значення показника в 2019р. скоротилось на 28,99% порівняно із 2018 р., проте зросло на 12,61% порівняно із 2017 р.

Коефіцієнт чистого прибутку в розрахунку на 1 грн фонду оплати праці в 2019р. склав лише 0,09, тобто з кожної гривні фонду оплати праці ПрАТ «Вінниччина» отримувало лише 0,09 грн чистого прибутку. Це на 57,8% менше порівняно із 2017р. та на 49,46% менше – порівняно із 2018р.

Про недостатній рівень мотивації свідчить і те, що на думку менеджменту ПрАТ «Вінниччина» кадрова програма щодо забезпечення рівня кваліфікації працівників потребам виробництва не передбачає підвищення професійного рівня працівників.

Висновки

Таким чином, проведений аналіз ефективності управління мотивацією персоналу ПрАТ «Вінниччина» показав, що протягом 2017-2019рр. підприємство мало недостатньо ефективне управління мотивацією персоналу. На ПрАТ «Вінниччина» високий рівень плинності кадрів, низька ефективність використання робочої сили. На підприємстві не здійснюється підвищення професійного рівня працівників. Саме тому, менеджменту підприємства варто вжити заходів щодо підвищення рівня вмотивованості персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз, О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с.
2. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников: монография / Г. Т. Куликов; отв. ред. Д. П. Богиня. – К. : Ин-т экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.
3. Десслер Г. Управление персоналом / Десслер Г. – М. : БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 800 с.
4. Єлисеєва Л. О. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства / І. Є. Лозинський, Л. О. Єлисеєва // Економіка і регіон. – 2014. – № 3(34).
5. Єпіфанова І. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств: теоретико-методологічні аспекти фінансового забезпечення : монографія / Єпіфанова І. Ю.– Вінниця : ВНТУ, 2019. – 384 с.
6. Yepifanova I. Yu. Modeling of the Process of Personnel Motivation for Innovation Activity / Voynarenko M., Dzhezdzhula V., Yepifanova I. Yu. // WSEAS Transactions on Business and Economics. – 2020. – Volume 17. – Pp. 467-477.
7. Климчук А. О. Управління підприємством в системі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу : монографія / А. О. Климчук. – Хмельницький : ХНУ, 2018. – 283 с.
8. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А. – Питер, 2014. –290 с.

Лукашенко Олена Віталіївна - студентка групи МФК-19м., факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: lev.photographer@gmail.com

Науковий керівник: **Єпіфанова Ірина Юріївна** - доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

Elena V. Lukashenko - Student of the group МФК-19м, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: lev.photographer@gmail.com

Supervisor: **Iryna Yu. Yepifanova** - Doctor of economic sciences, associate professor, professor of the department of finance and innovation management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia