

*О. А. Ткач, асистент кафедри маркетингу**
Національний університет харчових технологій

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФАКТОРІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

В статті зроблено акцент на тому, що нині найбільш вагомим мотиватором праці на підприємствах хлібопекарської галузі є заробітна плата. Метою статті є дослідження ефективності мотивації праці на основі організації заробітної плати персоналу підприємств хлібопекарської галузі, визначення основних чинників, що впливають на мотиваційні процеси, прогнозування ефективності праці на хлібопекарських підприємствах Київської області в середньостроковій перспективі. На основі кореляційно-регресійного аналізу було визначено основні матеріальні мотиватори праці, що найбільше впливали на мотивацію працівників в контексті зростання продуктивності праці. Визначено, що основним стимулюючим фактором зростання продуктивності праці є додаткова заробітна плата, інколи основна заробітна плата або поєднання цих двох факторів.

Ключові слова: мотивація, матеріальна мотивація, заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, продуктивність праці.

O. A. Tkach, assis. to dep. of marketing
National University of Food Technologies

EVALUATION OF FINANCIAL MOTIVATION FACTORS AT THE BAKING INDUSTRY ENTERPRISES

The article focuses on the fact that now the most important motivator for work of the baking industry is wages. The article aims to study the effectiveness of motivation on the basis of salary of staff of the baking industry, identification of key factors influencing motivational processes, forecasting efficiency of work in the baking enterprises of Kyiv region in the medium term. Based on correlation and regression analysis the basic material motivators of work that most influenced the motivation of workers in the context of productivity growth were defined. It was determined that the main motivating factor of productivity growth is the additional wages, sometimes basic wage or a combination of these two factors.

Keywords: motivation, material motivation, wage, base pay, additional wage, labor productivity.

O. A. Tkach, ассистент кафедры маркетинга
Национальный университет пищевых технологий

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ФАКТОРОВ МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ХЛЕБОПЕКАРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В статье сделан акцент на том, что сейчас наиболее весомым мотиватором труда на предприятиях хлебопекарной отрасли является заработная плата. Целью статьи является исследование эффективности мотивации труда на основе организации заработной платы персонала предприятий хлебопекарной отрасли, определение основных факторов, влияющих на мотивационные процессы, прогнозирования эффективности

* Науковий керівник М.П. Сичевський, д.е.н., професор, академік НААН

труда на хлебопекарных предприятиях Киевской области в среднесрочной перспективе. На основе корреляционно-регрессионного анализа были определены основные материальные мотиваторы труда, наиболее влияющие на мотивацию работников в контексте роста производительности труда. Определено, что основным стимулирующим фактором роста производительности труда является дополнительная заработная плата, иногда основная заработная плата или сочетание этих двух факторов.

Ключевые слова: мотивация, материальная мотивация, заработная плата, основная заработная плата, дополнительная заработная плата, производительность труда.

Постановка проблеми. Особливістю сучасних мотиваційних процесів в Україні є те, що найбільш вагомим мотиватором праці стала заробітна плата. Це пояснюється структурно-економічними трансформаціями, які відбуваються останніми роками в Україні. Кардинальної перебудови зазнала не лише економіка країни, а й влада, політична ситуація, територіальна цілісність держави. Кризові явища спричинили девальвацію гривні, зростання курсу іноземної валюти; підвищення рівня інфляції; збільшення податкового навантаження; зростання цін на продовольство; підняття тарифів у ЖКГ; не відповідність рівня мінімальної заробітної плати реальним фізіологічним потребам населення тощо. Всі ці фактори в сукупності посилили соціальну напругу в суспільстві і активізували потреби працюючого населення в гідному розмірі оплати праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у вивчення та дослідження питань мотивації персоналу зробили вчені: М. Семикіна [1], В. Данюк [2], А. Колот [3], В. Москаленко [11], М. Сичевський [11], В. Сладкевич [4], О. Крушельницька [5], О. Грішнова [6], Н. Синюгіна [7], Л. Шаульська [8], Г. Осовська, [9], Л. Бунтовська, Н. Лук'яненко [10] та інші. Проте окремі практичні та теоретичні положення мотивації праці на підприємствах хлібопекарської промисловості України потребують подальшого уточнення та удосконалення.

Метою статті є дослідження ефективності мотивації праці на основі організації заробітної плати персоналу підприємств хлібопекарської промисловості, визначення основних чинників, що впливають на мотиваційні процеси, прогнозування ефективності праці на хлібопекарських підприємствах Київської області в середньостроковій перспективі.

Виклад основних результатів дослідження. Ефективність застосовуваної системи мотивації, на наш погляд, найкраще характеризує показник продуктивності праці (ПП), який визначається відношенням обсягу виробництва продукції (в грошових одиницях) до середньоспискової чисельності промислово-виробничого персоналу (ПВП). Динаміка продуктивності праці промислово-виробничого персоналу ПАТ «Київхліб» Київської області наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу (ПВП) за 2009-2015 рр. на підприємствах ПАТ «Київхліб» Київської області, тис. грн / особу

Підприємство	Рік						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Білоцерківський хлібокомбінат	127,0	186,7	270,0	292,6	346,1	398,5	459,7
Фастівський хлібокомбінат	123,1	176,5	219,7	271,0	216,4	248,7	346,3
Сквирський хлібозавод	80,8	89,9	103,6	137,0	175,7	141,4	229,1
Макарівський хлібозавод	104,7	138,0	163,5	162,2	153,8	167,6	53,9

Джерело: розрахунки автора

Аналіз продуктивності праці на підприємствах ПАТ «Київхліб» впродовж 2009–2015 років свідчить про відсутність стабільного зростання цього показника на підприємствах, що виробляють однорідну продукцію. Якщо на перших трьох підприємствах продуктивність праці мала тенденцію до зростання, то на останньому (Макарівський хлібозавод) – у 2015 році вона відчутно знизилася.

Результати дослідження показали, що по Білоцерківському хлібокомбінату, Сквирському хлібозаводу та Фастівському хлібокомбінату темп приросту ПП значно перевищує темп приросту середньомісячної заробітної плати, що свідчить про позитивну рису в управлінні персоналом. Однак, у 2013 році порівняно з 2012, темп приросту продуктивності праці Фастівського хлібозаводу значно менше темпу приросту середньомісячної заробітної плати та має тенденцію до скорочення. У 2014 році негативну динаміку показав Сквирський хлібокомбінат – темп приросту продуктивності праці мав від’ємне значення (-19,5%) порівняно із темпом приросту середньої заробітної плати. По трьом досліджуваним підприємствам у 2015 році, окрім Макарівського хлібозаводу, темп приросту ПП має позитивну динаміку.

Розрахунки показали, що вирішальним фактором у збільшенні розміру середньомісячної заробітної плати (ЗП) ПВП, інженерно-технічного персоналу (ІТП) та робітників є саме збільшення рівня оплати праці, а не зміна чисельності персоналу.

Узагальнюючи проведений аналіз, можна стверджувати, що система мотивації праці в розрізі ЗП дочірніх підприємств ПАТ «Київхліб» Київської області досить ефективна, адже показники ПП мають позитивну динаміку, а темпи приросту ПП у більшості випадків випереджають темпи приросту середньомісячної ЗП. Однак одне із досліджуваних підприємств, а саме Макарівський хлібозавод, характеризується значними коливаннями розміру середньої заробітної плати по всіх категоріях персоналу. Темпи приросту продуктивності праці по даному підприємству, впродовж досліджуваного періоду, перевищують темпи зростання заробітної плати лише протягом трьох років (2010, 2011 та 2014 рр.), що є негативною ознакою системи матеріальної мотивації в розрізі заробітної плати. Ще однією негативною ознакою діяльності підприємства є його збитковість, починаючи з 2012 року це підприємство було саме таким. Взявши до уваги всі ці фактори в сукупності та здійснивши кореляційний аналіз, ми виключили означене підприємство з подальшого дослідження. Розрахунки здійснювалися за допомогою пакету «Аналіз даних» в програмі Excel.

На досліджуваних підприємствах, заробітна плата складається з трьох основних елементів: основної заробітної плати (ОЗП), додаткової заробітної плати (ДЗП) та інших заохочувальних і компенсаційних виплат (ІЗКВ).

Для обґрунтування чинників мотивації на підприємствах хлібопекарської галузі нами розглянуто залежність продуктивності праці (У-результативний показник) від фонду основної заробітної праці (ОЗП – X1), фонду додаткової заробітної плати (ДЗП – X2) та фонду інших заохочувальних та компенсаційних виплат (ІЗКВ – X3), взятого з урахуванням чисельності працівників та часового періоду 7 років.

Результати кореляційного аналізу свідчать що фонд ІЗКВ, по всім досліджуваним підприємствам, суттєво не впливає на рівень продуктивності праці. Тому в подальшому аналізі ми виключаємо його з вибірки.

Підприємство 1 (Білоцерківський хлібокомбінат). Кореляційний аналіз вказує на слабкий одночасний вплив факторів X1 та X2 на ріст продуктивності праці. Тому розглянуто вплив кожного з них окремо (табл. 2).

Результати регресійного аналізу продуктивності праці на підприємстві 1
(«Білоцерківський хлібокомбінат» ДП ПАТ «Київхліб»)

Фактор	Коефіцієнт детермінації	Критерій Фішера	Критерій Стюдента	Рівняння регресії
X1	0,94158137	0,000286115	0,000286115	$Y = -277,171 + 29,659X_1$
X2	0,91676058	0,000699954	0,000699954	$Y = -152,985 + 21,856X_2$
Одночасний вплив X1 та X2	0,983018	0,0002884	0,016812 (X1) 0,035387 (X2)	$Y = -250,415 + 17,393X_1 + 10,272X_2$

Джерело: розрахунки автора

Коефіцієнт детермінації визначає адекватність моделі. Його значення має бути наближене до 1. Критерій Фішера дає змогу оцінити точність регресійного рівняння в цілому, його значення має бути менше 0,05. Коефіцієнт Стюдента свідчить про значимість підбраного коефіцієнта, його оптимальне значення також має бути менше 0,05.

Отримані дані (табл. 2) свідчать, що запропонована нами модель є адекватною як для кожного з факторів X1 та X2 окремо, так і для їх сукупності.

Виконаний нами регресійний аналіз дає змогу стверджувати, що збільшення фонду ОЗП на одного працівника протягом року на 1 тис. грн, призведе до зростання продуктивності праці на 29,659 тис. грн за рік. Зростання фонду ДЗП на 1 тис. грн посприє збільшенню продуктивності праці (ПП) на 21,856 тис. грн. Якщо ж розглядати одночасний вплив вищезгаданих факторів, то збільшення фонду ОЗП призведе до збільшення ПП на 17,393 тис. грн, а фонду ДЗП на 10,272 тис. грн.

Прогноз продуктивності праці на 2016-2018 роки по Білоцерківському хлібокомбінату свідчить, що при одночасному впливі факторів X1 та X2 прогнозована продуктивність праці зростатиме та становитиме: 484,684 тис. грн (2016 рік), 535,027 тис. грн (2017 рік) та 585,367 тис. грн (2018 рік).

Підприємство 2 (Фастівський хлібокомбінат). Результати проведеного аналізу свідчать що фактор X1 має середню щільність зв'язку з результативним показником, тому використовувати його в регресійному аналізі не доцільно (табл. 3).

Таблиця 3

Результати регресійного аналізу продуктивності праці на підприємстві 2
(«Фастівський хлібокомбінат» ДП ПАТ «Київхліб»)

Фактор	Коефіцієнт детермінації	Критерій Фішера	Критерій Стюдента	Рівняння регресії
X1	0,297812	0,205105	0,205105	-
X2	0,92552524	0,000528	0,000528	$Y = -794,990 + 52,571X_2$

Джерело: розрахунки автора

Коефіцієнт детермінації, критерії Фішера і Стюдента (табл. 3) підтверджують те, що розрахована модель залежності продуктивності праці від фонду додаткової заробітної плати є адекватною.

Таким чином, збільшення фонду ДЗП на одного працівника протягом року на 1 тис. грн, призведе до зростання продуктивності праці на 52,571 тис. грн за рік.

Прогноз продуктивності праці на 2016-2018 роки по Фастівському хлібокомбінату свідчить, що зростання прогнозних показників продуктивності праці залежатиме лише від

одного фактору – фонду додаткової заробітної плати і становитиме: у 2016 р. – 618,0945 тис. грн; у 2017 р. – 705,252 тис. грн; у 2018 р. – 792,410 тис. грн.

Підприємство 3 (Сквирський хлібозавод). Результати кореляційного аналізу вказують на те, що фактор X1 (як і на підприємстві 2) має середню щільність зв'язку з результативним показником, тому використовувати його в регресійному аналізі не доцільно (табл. 4).

Таблиця 4

**Результати регресійного аналізу продуктивності праці на підприємстві 2
(«Сквирський хлібозавод» ДП ПАТ «Київхліб»)**

Фактор	Коефіцієнт детермінації	Критерій Фішера	Критерій Стюдента	Рівняння регресії
X1	0,260712	0,241606	0,241606	-
X2	0,906977	0,000928	0,000928	$Y=24,163+11,872X2$

Джерело: : розрахунки автора

Як і в попередньому випадку, коефіцієнт детермінації, критерії Фішера та Стюдента (табл. 4) підтверджують те, що розрахована модель залежності продуктивності праці від фонду додаткової заробітної плати є адекватною.

Отже, на Сквирському хлібозаводі збільшення фонду ДЗП на одного працівника протягом року на 1 тис. грн призведе до зростання продуктивності праці на 11,872 тис. грн за рік. Прогноз продуктивності праці на 2016-2018 роки свідчить, що зростання прогнозних показників залежатиме лише від одного фактору – фонду додаткової заробітної плати і становитиме: у 2016 р. – 210,878 тис. грн; у 2017 р. – 230,045 тис. грн; у 2018 р. – 249,2157 тис. грн.

Порівняльна оцінка показників ефективності досліджених підприємств у поточному та прогнозованому періодах демонструє близькість розрахованих і фактичних даних (табл. 5)

Особливістю матеріальної мотивації досліджуваних хлібопекарських підприємств Київської області є те, що на розмір продуктивності праці прямо впливає розмір заробітної плати. Це ще раз підтверджує думку, що в нинішніх умовах існування населення загострилася проблема задоволення фінансових потреб.

Так, на Білоцерківському хлібокомбінаті і основна, і додаткова заробітна плата є мотивуючими чинниками, що засвідчує дієвість існуючого фонду оплати праці.

Ситуація на Фастівському і Сквирському підприємствах відображає стан, при якому основним мотиватором праці виступає розмір саме додаткової заробітної плати. Це означає, що розмір основної заробітної плати не спроможний задовольнити потреби працівників. Разом з тим, додаткова ЗП дозволяє частково знівелювати незадоволеність потреби у фінансовому благополуччі.

Макарівський хлібозавод в останні роки був збитковим, тому першочерговим його завданням має стати покращення фінансових показників та ліквідація збитковості. Для цього керівництву підприємства необхідно переглянути стратегію розвитку.

Порівняльна оцінка ефективності факторів матеріальної мотивації у поточному та прогнозованому періоді, тис. грн / особу

	Продуктивність праці		Фонд основної заробітної плати		Фонд додаткової заробітної плати	
	Фактичні показники	Оціночні показники	Фактичні показники	Оціночні показники	Фактичні показники	Оціночні показники
1	2	3	4	5	6	7
Білоцерківський хлібокомбінат ДП ПАТ «Київхліб»						
2009	122,05	138,29	13,46	14,02	15,05	13,52
2010	179,13	176,29	15,38	15,64	15,50	15,67
2011	257,71	235,90	17,52	17,27	17,68	17,82
2012	279,89	273,46	19,55	18,90	17,90	19,96
2013	328,03	334,59	20,98	20,52	21,44	22,11
2014	377,97	395,63	22,97	22,15	24,00	24,26
2015	438,41	429,03	22,43	23,78	28,16	26,40
2016	-	484,68	-	25,40	-	28,55
2017	-	535,03	-	27,03	-	30,69
2018	-	585,37	-	28,66	-	32,84
Фастівський хлібокомбінат ДП ПАТ «Київхліб»						
2009	109,03	77,61	13,77	-	16,60	15,27
2010	157,20	73,74	13,85	-	16,52	16,93
2011	196,15	193,46	17,28	-	18,80	18,59
2012	240,10	283,21	18,84	-	20,51	20,25
2013	189,20	224,75	20,99	-	19,40	21,91
2014	215,76	311,03	21,91	-	21,04	23,56
2015	778,82	722,46	21,73	-	28,86	25,22
2016	-	618,09	-	-	-	26,88
2017	-	705,25	-	-	-	28,54
2018	-	792,41	-	-	-	30,20
Сквирський хлібозавод ДП ПАТ «Київхліб»						
2009	78,92	100,97	10,92	-	6,47	4,42
2010	88,43	97,15	13,45	-	6,15	6,04
2011	101,84	100,80	15,07	-	6,46	7,65
2012	134,57	114,00	18,08	-	7,57	9,27
2013	172,34	152,49	10,81	-	10,81	10,88
2014	138,68	139,75	20,40	-	9,74	12,50
2015	224,63	234,25	20,42	-	17,70	14,11
2016	-	210,88	-	-	-	15,73
2017	-	230,05	-	-	-	17,34
2018	-	249,22	-	-	-	18,96

Джерело: розробка автора

Висновки

На трьох досліджених підприємствах (Білоцерківському та Фастівському хлібокомбінатах, Сквирському хлібозаводі) темпи продуктивності праці значно перевищують темпи приросту заробітної плати, що свідчить про достатній мотивуючий вплив фонду оплати праці цих підприємств. За умови дотримання нинішніх тенденцій

мотивації персоналу означені підприємства здатні підвищити продуктивність праці в наступні три роки.

Фонд оплати праці (в усіх його проявах) на Макарівському хлібозаводі настільки низький, що не здатен мотивувати підвищення продуктивності праці. За такого стану підприємство не має перспектив для подальшого підвищення продуктивності праці. Отже, керівництву підприємства варто переглянути стратегію, зокрема оптимізувати витрати, залучити інвестиції, удосконалити асортимент, покращити якість продукції та ін.

Література

1. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / М. В. Семикіна; відп. ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград : ПВД "Мавін", 2004. – 124 с.
2. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк, О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – с. 32-36.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2006. – 340 с.
4. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекцій / В.П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2001. – 168 с., С. 160-163.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук; видання друге, перероблене й доповнене. – К.: «Кондор», – 2006. – 308 с.
6. Грішнова О. Розвиток персоналу як пріоритетний напрям реалізації соціальної відповідальності бізнесу / О. Грішнова, І. Когут // Україна: аспекти праці. – 2012. – №8. – с.10-15
7. Синюгіна Н. В. Складові процесу мотивації / Н. В. Синюгіна; Харківський національний економічний університет. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NIT_2008/Tethis/Economics/27735.doc.htm
8. Шаульська Л. В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л. В. Шаульська, Н. В. Романова / Зб. Наук. Праць. Вісник технологічного університету Поділля. Сер. «Економічні науки». – 2003. – №4. – Ч.1. – Т.2 –с. 36-39.
9. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2007. – 224 с.
10. Лук'янченко Н. Д., Бунтовська Л. Л. Мотивація персоналу: навч. посібник / Н. Д. Лук'янченко, Л. Л. Бунтовська. – Д.: ДонНУ, 2004. – 302 с.
11. Сичевський. М. П. Методичні підходи щодо оцінки формування та використання кадрового потенціалу підприємств харчової промисловості / М. П. Сичевський, В. О. Москаленко // Наукові праці Нац. ун-т. харч. технологій. – 2009. – № 28. – С. 135–137.