

## ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЇ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*ЧЕРКАШИНА Т.С., ВИКЛАДАЧ\*,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ*

*Проведено статистичний аналіз факторів мотивації розвитку управлінського персоналу і з'ясовано, що найважливішу роль у цьому процесі відіграє матеріальне стимулювання.*

*Statistical estimation for motivation's development of managerial staff is carried out at the Kharkiv's industrial enterprises. This analysis has shown that material stimulation is played the major role in this process.*

**Постановка проблеми в загальному вигляді.** Складність мотивації розвитку управлінського персоналу як економічного процесу, вплив на неї багатьох взаємопов'язаних факторів різних рівнів, не дозволяє визначити, які з них найбільшою мірою на нього впливають. Для цього необхідне застосування методів багатовимірного економіко–математичного моделювання, зокрема, факторного аналізу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам визначення факторів мотивації праці управлінського персоналу присвячені роботи [1-2] та ін. Однак дослідження факторів, які впливають на мотивацію управлінців розвиватися, пізнавати нове (а не лише продуктивно працювати) в літературі майже відсутні.

**Формування цілей статті.** Метою даного дослідження є статистична оцінка факторів впливу на мотивацію розвитку управлінського персоналу (на прикладі промислових підприємств Харківського регіону).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сутність факторного аналізу полягає в обґрунтованій заміні великої кількості вхідних ознак (показників) меншою кількістю комплексних визначальних характеристик (факторів). Перевагами факторного аналізу для визначення факторів, що найбільшою мірою впливають на мотивацію розвитку управлінського персоналу промислових підприємств, є те, що він усі показники розглядає як рівноправні, а це є

---

\* Науковий керівник – Філатов В.М., к.е.н., доцент

особливо важливим, оскільки причини мотивації розвитку недостатньо зрозумілі. Отже, факторний аналіз мотивації розвитку управлінського персоналу промислових підприємств дозволить на базі значної кількості вхідних показників виділити невелику кількість узагальнених факторів.

На початку дослідження на основі узагальнення літературних джерел [1-2] та власних наукових пошуків [3] автором відібрано 28 показників, що характеризують фактори впливу на мотивацію розвитку управлінського персоналу: показник конкурентної позиції підприємства на ринку (%), показник нерозподіленого прибутку (%), коефіцієнт ліквідності (%), показник кредиторської заборгованості (%), показник нематеріальних активів (%), показник зносу основних фондів (%), показник оновлення основних фондів (%), показник фондоозброєності управлінського персоналу (грн. /одного управління), показник експлуатації комп'ютерної техніки (років), показник інноваційності реалізованої продукції (%), показник інвестицій на технологічні інновації (%), показник інвестицій на інформатизацію (%), показник інвестицій на обчислювальну техніку (%), показник інвестицій на програмне (%), розмір середньомісячної заробітної плати керівників, спеціалістів і технічних службовців (грн.), показник заборгованості підприємства із заробітної плати управлінському персоналу (тис. грн.), показник премій у структурі витрат на оплату праці (%), показник забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури (шт.), показник витрат на соціальні заходи (%), показник санітарно-гігієнічних умов праці (%), показник підвищення кваліфікації управлінського персоналу (%), показник закордонних відряджень в розрахунку на одного управління (разів), показник гнучкого графіка роботи (%), показник роботи управлінців у межах підприємства (годин), показник лояльності за стажем (років), коефіцієнт плинності кадрів (%), показник виходу управлінського персоналу на пенсію (років), кількість конфліктів (разів). У якості бази проведення факторного аналізу мотивації розвитку управлінського персоналу промислових підприємств обрані промислові підприємства Харківського регіону. Період дослідження складав 4 роки (з 2006 р. по 2009 р.). Обробка зібраних даних проведена за процедурами факторного аналізу ППП «STATGRAPHICS PLUS».

Постановка задачі факторного аналізу мотивації розвитку управлінського персоналу промислових підприємств, була формалізована за допомогою лінійно стандартизованої моделі

факторного аналізу із взаємно ортогональними загальними факторами та з некорельованими залишками. Результати поясненої дисперсії (варіації) при виділенні факторів мотивації розвитку управлінського персоналу досліджуваних підприємств представлені у табл. 1.

Як свідчать дані табл. 1, найбільш вагомий внесок роблять перший, другий і третій фактори. Вони пояснюють відповідно 44,8 %, 20,6 % та 12,44 % усієї мінливості, а загалом три фактори пояснюють відповідно 77,5 % загальної дисперсії показників, що досліджуються. Достатньо великий розбіг значень загальної дисперсії між цими трьома факторами свідчить, що перший фактор найбільшою мірою впливає на мотивацію розвитку управлінського персоналу досліджуваних промислових підприємств.

*Таблиця 1*

**Результати факторного аналізу мотивації розвитку управлінського персоналу досліджуваних підприємств**

<b>Номер фактора</b>	<b>Відсоток поясненої дисперсії</b>	<b>Кумулятивний відсоток поясненої дисперсії</b>
1	44,8	44,8
2	20,6	65,4
3	12,44	77,5
4	11,7	89,3
5	10,46	100,0

Отже, факторний аналіз дозволив на рівні 77,5 % спільності представити 28 показників, які характеризують фактори впливу на мотивацію розвитку управлінського персоналу промислових підприємств, трьома незалежними складовими. Виділені компоненти впливу на мотивацію розвитку управлінського персоналу достатньою мірою відтворюють об'єкт дослідження, до того ж їх кількість незначна.

Від головних компонент можемо перейти до системи головних факторів, що зберігають усі переваги головних компонент, у той же час мають більш чітку і зрозумілу матрицю факторних навантажень (табл. 2).

До складу першого фактора увійшли такі показники: показник премій у структурі витрат на оплату праці, показник заборгованості із заробітної плати управлінському персоналу і показник забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури. Названі показники мають такі факторні навантаження: 0,704, -0,611 і 0,596. У зв'язку з цим перший фактор доцільно характеризувати як соціально-економічний.

Найбільший вплив у структурі соціально-економічного фактора

чинить показник премій. Це свідчить про те, що управлінці досліджуваних підприємств значною мірою зацікавлені не в механічному підвищенні заробітної плати, а в обґрунтованій диференціації отриманих доходів залежно від рівня набутих знань, ентузіазму у виконанні посадових обов'язків, ставленні до виконуваних доручень. Це є позитивним моментом, оскільки в складних фінансових умовах єдиною умовою збільшення доходів управлінців є поліпшення роботи підприємства за рахунок розширення продуктового асортименту, збільшення обсягів реалізованої продукції, підвищення її якості.

*Таблиця 2*

**Інтенсивність факторних навантажень показників мотивації розвитку управлінського персоналу після процедури обертання**

Показник	Значення факторних навантажень	
	фактор 1	фактор 2
Показник заборгованості із заробітної плати управлінському персоналу	0,845081	-0,289087
Показник премій у структурі оплати праці	0,802976	0,0567386
Показник забезпеченості підприємства об'єктами соціальної інфраструктури	0,572635	0,648304
Показник фондоозброєності управлінського персоналу	-0,1546	0,6483104
Показник зносу основних фондів	0,116357	-0,545421
Показник витрат підприємства на інформатизацію	0,278826	-0,118758
Показник інноваційності реалізованої продукції	-0,0522199	-0,100587
Показник нематеріальних активів	0,325308	-0,149039

Також значний (але негативний) вплив у структурі соціально-економічного фактора чинить показник заборгованості із заробітної плати. Це є цілком зрозумілим, оскільки розмір середньомісячної заробітної плати управлінського персоналу досліджуваних підприємств впродовж 2006—2009 рр. коливався у межах 1200—1800 грн. і не перевищував 2000 грн. Такі цифри свідчать про обмежену матеріальну базу підвищення управлінцями своєї кваліфікації, відвідування фахових семінарів, конференцій, круглих столів, вивчення іноземних мов. У сукупності з постійним підвищенням цін на товари і послуги у країні, заборгованість із заробітної плати ставить управлінців на межу бідності і зводить нанівець їх шанси стати високопрофесійними фахівцями і всебічно

розвиненими особистостями.

Третім показником, що входить до структури соціально-економічного фактора, є показник забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури. Ці об'єкти (медичні і лікувально-профілактичні установи, столові, спортивні споруди, об'єкти культури, заклади відпочинку) призначені для задоволення соціально-побутових, культурних та інтелектуальних потреб працівників підприємства і членів їх сімей. Враховуючи макроекономічні умови, в яких якісна медична допомога коштує недешево, не в усіх управлінців є можливість вчасно по неї звертатися. Тому реально працюючі поліклініки, амбулаторії, медичні пункти на підприємствах змогли зберегти б здоров'я і життя багатьох управлінців. Спортивні споруди (стадіони, плавальні басейни, спортивні майданчики), призначені для проведення фізкультурно-оздоровчих заходів, сприяли б формуванню у управлінців необхідності ведення здорового способу життя. Важливою є і наявність дошкільних і позашкільних закладів, адже істотною залишається проблема догляду за малими дітьми (особливо це стосується жінок). Отже, розвинена соціальна інфраструктура є могутнім чинником залучення управлінської робочої сили саме в промисловість, дає управлінцям можливість зміцнити творчий потенціал і відчутти турботу з боку підприємства про себе і членів своїх сімей.

Другий фактор формують показники фондоозброєності управлінського персоналу, витрат на інформатизацію і знос основних фондів з відповідними навантаженнями: 0,611, 0,574 і -0,509. Відповідно цей фактор можна розглядати як техніко-технологічний.

Найбільший позитивний вплив у даному факторі чинить рівень фондоозброєності управлінського персоналу. Тут мається на увазі забезпеченість автомобілем з боку підприємства, меблі у кабінеті, безвідмовно працююча офісна техніка. Адаже ні для кого не секрет, що у приміщенні з сучасними меблями і гарним ремонтом людині працюється значно приємніше і ефективніше. До того ж управлінці, бачачи турботу з боку підприємства у забезпеченні нормальних умов праці, ймовірно всього, будуть більш наполегливо віддаватися виконанню посадових обов'язків, відповідальніше ставитися до доручень.

Показник витрат на інформатизацію має також високе значення у техніко-технологічному факторі і чинить позитивний вплив. Справа в тому, що вже давно усім відомо, що найоперативнішим джерелом отримання релевантної управлінської інформації є мережа Інтернет і сучасні комп'ютерні технології. Тому не дивними є результати факторного аналізу мотивації розвитку управлінського персоналу: чим

більшими будуть інвестиції підприємства у новітні інформаційні системи і технології, тим більше це сприятиме набуттю нових знань, вмінь, навичок і компетенцій.

У цьому зв'язку слід звернути увагу і на присутність у другому факторі показника зносу основних фондів, особливо на те, що він чинить значний негативний вплив. Це показує, що чим застарілішою є технічна база, чим архаїчнішими є використовувані технології, тим меншою буде зацікавленість управлінського персоналу досліджуваних підприємств нарощувати і реалізовувати управлінський потенціал.

До третього фактора увійшли такі показники: показник інноваційності реалізованої продукції (з навантаженням 0,674 і показник нематеріальних активів з навантаженням 0,511). Структура фактора дозволяє інтерпретувати його як інноваційний.

Найбільш вагомим у структурі інноваційного фактору є показник інноваційності реалізованої продукції. У [3] ми вже акцентували увагу на тому, що серйозною проблемою на шляху стабілізації роботи досліджуваних підприємств є виробництво низькотехнологічної промислової продукції, що виявляється неконкурентоспроможною на світових товарних ринках. Така ситуація гальмує експортні можливості промислових підприємств, звужує їх потенційну клієнтську базу за кордоном, чим ліквідує можливості управлінського персоналу можливість спілкуватися з новими цікавими людьми, встановлювати нові контакти і знайомства, пізнавати нові традиції, звичаї, з повагою ставитися до представників різних культур. Це теж негативно впливає на мотивацію розвитку управлінського персоналу.

Виходом з цієї кризової ситуації є нарощування на промислових підприємствах нематеріальних активів, адже світова економіка сьогодні — це нерозривний зв'язок наукових знань та їх комерційної реалізації. Тому не дивно, що проведений факторний аналіз показав значний вплив на мотивацію розвитку управлінського персоналу показника нематеріальних активів. Для порівняння: у провідних зарубіжних компаніях питома вага нематеріальних активів у балансах досягає двох третин від суми активів, а в середньому в промисловості розвинених країн вона коливається від 7% до 15%. Нагадаємо, що на досліджуваних підприємствах Харківського регіону питома, при цьому питома вага нематеріальних активів у балансах складає близько 2%, а їх тенденції до збільшення є уривчастими. Тому лише стимулювання нових технічних розробок, отримання промислових патентів, розробки нових програмних продуктів може зацікавити управлінців розвиватися.

**Висновки.** Проведений факторний аналіз дозволив виділити

такі основні фактори впливу на мотивацію розвитку управлінського персоналу промислових підприємств: соціально–економічний, техніко–технологічний, інноваційний. Аналіз отриманих факторів, які впливають на мотивацію розвитку управлінського персоналу, дозволяє зробити також наступні висновки: 1) в сучасних умовах основним мотивуючим чинником для управлінців є матеріальне стимулювання, тому служби управління персоналом мають впроваджувати новітні методики вдосконалення оплати праці; 2) важливу роль у підвищенні мотивації розвитку управлінського персоналу відіграє забезпечення підприємством вільного доступу до інформаційних систем і технологій, оскільки він має прямий мультиплікативний ефект на швидкість і оперативність прийняття управлінських рішень; 3) рівень мотивації розвитку управлінського персоналу у майбутньому стане є індикатором його ринкових позицій у майбутньому. Тому подальші наукові розвідки автора будуть спрямовані у бік розрахунку інтегрального показника мотивації розвитку управлінського персоналу, що враховуватиме часткові, які обрано за результатами факторного аналізу як найбільш значущі.

### **Література.**

1. Дороніна М.С. Методичні основи розвитку функцій керівника: монографія / М. С. Дороніна, О.О.Петряєв. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 188 с.
2. Мартюшева Л.С. Факторний аналіз управлінської діяльності / Л. С. Мартюшева, В. Б. Семенов // Економіка розвитку. – 2004. – №1 (29). – С. 5–9.
3. Черкашина Т.С. Обґрунтування факторів, які впливають на мотивацію розвитку управлінського персоналу підприємства / Т. С. Черкашина // Культура народів Причорномор'я. – 2009. – № 169. – С. 214–217.