**Клокар Олег Олександрович. Мотивація трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Клокар О.О. Мотивація трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств**. **– Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК). – Білоцерківський державний аграрний університет, Біла Церква, 2007.  Дисертацію присвячено питанням розробки теоретико-методологічних і практичних рекомендацій щодо підвищення рівня мотивації трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств. Результатом проведеного дослідження є: поглиблення соціально-економічної сутності категорії “мотивація трудової діяльності”; формулювання методологічних підходів до вивчення трудової мотивації сільськогосподарських працівників. Здійснено класифікацію основних систем трудової мотивації в аграрному секторі та виявлено її особливості. Наведено характеристику основних складових трудової мотивації різних професійно-кваліфікаційних груп працівників. Оцінено вплив основних факторів на трудову мотивацію аграріїв. Визначено рівень конкурентоздатності сільськогосподарських працівників та здійснено оцінку його впливу на трудову мотивацію аграріїв. Проаналізовано й оцінено сучасний мотиваційний механізм в аграрному секторі. Визначено також основні шляхи вдосконалення системи мотивації трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств.  Основні результати дисертації впроваджено у практику, що сприяє застосуванню сучасних підходів до вивчення і практичного розв’язання проблеми підвищення рівня мотивації трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств, підвищенню оплати праці, якості трудового життя та добробуту аграріїв. | |
| |  | | --- | | У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано новий підхід до вирішення важливої наукової проблеми підвищення рівня мотивації трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств, а саме: поглиблено соціально-економічну сутність категорії “мотивація трудової діяльності”; досліджено відомі та розроблено нові методологічні підходи до вивчення трудової мотивації; висвітлено основні системи трудової мотивації її особливості в аграрному секторі; виявлено основні складові мотивації трудової діяльності різних груп працівників і проаналізовано фактори, що впливають на неї; оцінено рівень і вплив конкурентоздатності працівників на трудову мотивацію; проаналізовано дієвість сучасного мотиваційного механізму в аграрному секторі; визначено основні шляхи вдосконалення системи трудової мотивації сільськогосподарських працівників.  Результати дослідження дозволили дисертанту дійти таких висновків:  1. У сучасних умовах розвитку аграрного сектора економіки України значної актуальності набуває проблема дослідження мотивації трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств на регіональному рівні. Проте і дотепер вона не стала предметом комплексного дослідження, не визначено єдині теоретичні, аналітичні й методологічні підходи щодо вивчення трудової мотивації, насамперед, у сільському господарстві, в пореформований період. Також не існує єдиної термінології щодо сутності вказаної проблеми, передусім, це стосується визначення категорії “мотивація трудової діяльності” та її складових. У зв’язку з цим ускладнюються наукове пізнання й аналіз даної категорії та практичне застосування аналітичних висновків в оперативному і стратегічному управлінні діяльністю реструктуризованих сільськогосподарських підприємств.   1. Існуючі визначення й трактування мотивації трудової діяльності як економічної категорії потребують уточнення шляхом поглиблення їх соціально-економічної сутності. Тому трудову мотивацію доцільно розглядати не тільки як бажання людини працювати в певному соціально-економічному середовищі для задоволення власних і суспільних потреб, але і як її свідому діяльність, спрямовану на досягнення накреслених цілей з урахуванням впливу сукупності різноманітних внутрішніх і зовнішніх економічних, соціальних, організаційних, виробничих, трудових, політичних, екологічних та інших чинників. 2. Дослідження мотивації трудової діяльності працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств повинно включати в себе, з урахуванням особливостей аграрного виробництва, організаційні, методичні, системно-структурні, логічні, аналітичні, інформаційні та інші питання. Воно має здійснюватися за такими основними структурними блоками, які складають певні етапи дослідження щодо понятійного апарату (аналіз філософських, психологічних, соціологічних і економічних підходів), базових мотиваційних концепцій (систематизація й узагальнення базових розробок з трудової мотивації, аналіз сучасних методологічних розробок з мотивації трудової діяльності, опрацювання нової концепції та моделі трудової мотивації, адаптованої до сучасних умов розвитку аграрного сектора економіки), експерименту (апробація і можливі зміни мотиваційних концепцій та моделей, впровадження результатів дослідження, теоретична оцінка мотиваційних моделей і механізмів).   З метою забезпечення комплексного підходу в дослідженні також слід застосовувати узагальнені та систематизовані три групи показників аналізу й оцінки рівня трудової мотивації: матеріальні, соціальні, психологічні.   1. Обґрунтовано необхідність систематизації та класифікації основних мотиваційних систем аграрних підприємств за такими основними класифікаційними ознаками: рівень економічного розвитку; територіальне розташування; організаційно-правова форма; кількість засновників; склад і характер відносин власності; специфіка виробництва та реалізації продукції; структура трудового колективу тощо. 2. Встановлено, що рівень трудової мотивації працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств Київської області низький. Це пов’язано, насамперед, з відсутністю дієвого матеріального та соціально-психологічного стимулювання працівників. Так, на початок 2006 р. у Київській області найбільш вагомий стимул – заробітна плата в сільському господарстві та пов’язаних з ним послугах становила лише 553 грн., а в промисловості, будівництві, на транспорті, її розмір був у середньому в 1,5 раза вищий. Разом з тим низький рівень соціально-побутового забезпечення селян сформував негативне ставлення людей до праці на селі в цілому. 3. У результаті проведеного дослідження виявлено, що на трудову мотивацію працівників реструктуризованих сільськогосподарських підприємств Київської області впливають такі групи факторів: внутрішні (матеріальне та моральне стимулювання, рівень економічного розвитку підприємства, відносини власності та ін.), зовнішні (природно-кліматичні умови виробництва, державна політика, кон’юнктура ринку праці тощо). Їх слід враховувати в процесі розробки та впровадження системи трудової мотивації сільськогосподарських працівників. 4. Встановлено, що конкурентоздатність аграрних працівників є низькою. Існує значна невідповідність у оцінці керівниками підприємств і найманими працівниками визначених нами рис і характеристик конкурентоздатності, зокрема часто проявляється суб’єктивне ставлення керівників до найманих працівниць – жінок, висуваються завищені вимоги до їхнього професійно-кваліфікаційного рівня, досвіду роботи тощо. 5. Нові концептуальні підходи до формування механізму трудової мотивації в аграрному секторі економіки повинні включати в себе такі позиції: дотримання паритету прав усіх сторін соціально-економічних відносин щодо розподілу прибутку, забезпечення права власності провідних фахівців на акції підприємства, надання робочих місць перспективним молодим і висококваліфікованих фахівцям, залучення вітчизняних та іноземних інвесторів в аграрний сектор економіки та ін. 6. Покращити ставлення до праці аграріїв можливо завдяки розширенню їх прав щодо участі в розподілі прибутку. Це передбачає контроль працівниками процесу формування та використанням ресурсів фонду нагромадження та споживання підприємств, ініціювання виплати частини чистого прибутку висококваліфікованим фахівцям, створення резервного фонду для компенсації можливих ризиків від недбалого використання ресурсів підприємства працівниками тощо. 7. Сформувати високий рівень трудової мотивації в аграрному секторі економіки можливо завдяки підвищенню оплати праці та якості трудового життя селян. Це передбачає: визначення розміру заробітку з урахуванням рівня офіційно встановленого прожиткового мінімуму для працездатної особи; поліпшення матеріально-технічної бази (техніка, технологія виробництва та ін.); удосконалення санітарно-гігієнічних умов (особиста гігієна); створення відповідних лікувально-профілактичних умов (профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань тощо). | |