**Греськів Тетяна Степанівна. Формування системи мотивації праці в сільському господарстві : дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / Гуманітарний ун-т "Запорізький ін-т держ. та муніципального управління". — Запоріжжя, 2006. — 187арк. — Бібліогр.: арк. 156-169**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Греськів Т.С. Формування системи мотивації праці в сільському господарства. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК. – Дніпропетровський державний аграрний університет, Дніпропетровськ, 2006.Дисертацію присвячено розробці науково-обґрунтованих основ формування системи мотивації праці в сільському господарстві. Досліджено теоретичні основи мотивації праці в сільському господарстві, поняття і сутність мотивації, систему стимулів трудової діяльності в сільському господарстві. Проаналізовано зарубіжний досвід формування трудової мотивації. Досліджено тенденції розвитку системи мотивації в сільському господарстві. Визначено економічні умови й особливості соціально-демографічного розвитку села та вплив рівня функціонування соціальної інфраструктури на мотивацію праці в сільському господарстві. Запропоновано реалізацію нової стратегії розвитку процесу мотивації в сільському господарстві. Обґрунтовано основні напрями державного регулювання мотиваційного процесу в сільському господарстві. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Визначено, що процес мотивації є складним і багаторівневим. Він тісно пов’язаний із стимулюванням праці. Важливо правильно вибрати необхідні у кожному конкретному випадку стимули, які привели б до потрібного результату. Процес стимулювання є дією на працівника, яка включає в свою сферу його потреби, інтереси, бажання, прагнення, мотивацію поведінки. У основі стимулювання лежить взаємодія зовнішніх умов і внутрішніх характеристик особи. Тому мотивація може бути направлена в різний час на різні цілі, досягаючи які керівник зобов'язаний приймати до уваги масу особових і міжособових чинників, що мають зовнішню і внутрішню спрямованості і які впливають як на кінцевий результат, так і на роботу підприємства в цілому.Досягнення соціального ефекту можливо при використанні запропонованого мотиваційного механізму в сільському господарстві, який включає результат мотивації, базу мотивації, інструментарій мотивації. Результат мотивації проявляється через економію часу та ресурсів, ефективність, продуктивність, підвищення якості, розвиток інновацій, колективу, поліпшення освіти. База мотивації включає визначення типу підприємства, дослідження можливостей, пошук альтернативних підходів. Запропонований інструментарій мотивації представлено інтересами та стимулами.2. Класифікація форм мотивації праці виражена ознаками, до яких віднесено: джерела виникнення мотивів, визначення основних груп потреб людини у сфері праці, засобів спонукання до праці, потреба в людському розвитку та об’єктивних завдань організації праці, сила прояву та сила впливу на суб’єкт праці, спрямованість на підтримання або підвищення рівня результативності праці в конкурентних умовах. Мотивація може бути направлена в різний час на різні цілі, знаходиться під впливом особових і міжособових чинників, що мають зовнішню і внутрішню спрямованість і впливають як на кінцевий результат, так і на роботу підприємства в цілому.3. Методичні підходи до мотиваційного процесу передбачають виділення прийомів стимулювання працівників до високопродуктивної праці: прийоми, орієнтовані на працівників; орієнтовані на роботу; орієнтовані на підприємство. Прийоми, орієнтовані на працівників визначають різного роду заохочення. Прийоми, орієнтовані на роботу направлені на удосконалення робочих місць і розширення сфери діяльності працівників, визначення гнучкого графіку роботи, розділення функціонального навантаження. Прийоми, орієнтовані на підприємство розширюють повноваження працівників.4. Нові концептуальні підходи щодо удосконалення функціонування мотиваційного механізму в сільськогосподарських підприємствах ринкового типу повинні базуватися на таких принципах: паритет у правах усіх сторін соціально-економічних відносин щодо розподілу результатів фінансово-господарської діяльності; надання провідним фахівцям права власності; створення умов для належного використання засобів трудової діяльності всіма працівниками; упровадження демократичних засад управління; створення, у тому числі й державними інститутами, умов для залучення вітчизняних і зарубіжних інвесторів; надання кредитів підприємцям на пільгових умовах і сприяння в їх своєчасній виплаті; розробка механізму пільгового оподаткування прибутку, спрямованого на розвиток соціально-побутової та культурної інфраструктури села; пріоритетне забезпечення робочими місцями перспективних молодих і висококваліфікованих фахівців; забезпечення розробки на державному й місцевому рівнях програми підтримки та розвитку сільських територій; розробка цільових програм з надання житла та інших соціально-побутових і культурних послуг малозабезпеченим та молодим фахівцям; створення державою умов для залучення до роботи переважно молодих спеціалістів; забезпечення сприятливого внутрішнього й зовнішнього середовища для професійного зростання та самореалізації окремих працівників; об’єктивна оцінка і захист прав кожної сторони в процесі вирішення соціально-трудових конфліктів.5. Формування трудових мотивів працівників сільського господарства здійснюється за рахунок зовнішніх (стимули, фрустатори) і внутрішніх (мотиватори) чинників при тісному взаємозв’язку останніх в напрямі діалектичного вдосконалення і зростання певного організаційного рівня. У зв’язку з цим в практиці управління діяльністю будь-якого сільськогосподарського підприємства доцільно проводити чітке розмежування основних корелятивів на стимули, зовнішні фактори, і мотиви, внутрішні чинники впливу на працівників, вдале поєднання і взаємодоповнення яких може забезпечувати ефективну мотиваційну дію, високу результативність роботи трудівників. Вирішенню цієї проблеми буде сприяти структуризація факторів і комплексна модель мотивації. При цьому варто рекомендувати керівникам сільськогосподарських підприємств здійснювати поліпшення стану трудової мотивації не лише за рахунок позитивного впливу на працівників, а і стимулювання та створення сприятливих умов для роботи, для бажаних емоцій.6. Використання кореляційно-регресійного аналізу дало змогу визначити найбільш істотні соціальні фактори та їх вплив на продуктивність праці. До таких факторів віднесено ступінь задоволення потреб населення, напрям і рівень міграції, плинність кадрів, показник природного приросту населення, якість робочої сили, життєвий рівень населення. Встановлено, що рівень розвитку соціальної інфраструктури сільської місцевості перебуває в тісному взаємозв'язку з рівнем використання ресурсів сільськогосподарського виробництва, з показниками врожайності сільськогосподарських культур і продуктивності худоби, з окупністю витрат на виробництво сільськогосподарської продукції. Соціальна сфера впливає на виробництво опосередковано, через трудовий потенціал працівника. В оцінці економічної ефективності соціальної сфери головним є її соціальний аспект.7. Основні напрями державного регулювання соціального і економічного розвитку сільського господарства полягають у формуванні і зміні матеріальної і вартісної структури виробництва; поєднанні капіталу в суспільному виробництві в соціальній сфері; забезпеченні прибутку, розвитку продуктивних сил, оновленні виробництва продуктів і послуг; розширенні масштабів виробництва і соціальної сфери обслуговування населення; забезпеченні збалансованості суспільного виробництва. Головні цілі, які повинна переслідувати держава при здійсненні регулювання мотиваційного процесу полягають в наступному: стимулювання розвитку і зростання виробництва; підтримка збалансованості виробництва і обміну між сферами АПК; підвищення престижності сільськогосподарської праці через створення і зміцнення матеріальної бази і сфери соціального обслуговування населення.8. Державне регулювання соціально-економічного розвитку припускає комплекс економічних, організаційних, правових і адміністративних заходів, направлених на підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, поліпшення умов праці і зростання його продуктивності. Економічні заходи удосконалення державного регулювання розвитку мотиваційного процесу в сільському господарстві включають розвиток відносин власності, удосконалення бюджетної політики, оподаткування, кредитування, ціноутворення. Організаційні методи державного регулювання мотиваційного процесу в сільському господарстві включають удосконалення організаційної структури та управління АПК, створення та впорядкування діяльності всіх видів ринків, реорганізацію підприємств переробки, обслуговування сільського господарства, зміну виробничої структури сільського господарства. Правові методи державного регулювання мотиваційного процесу в сільському господарстві зводяться до прийняття нормативно-правових документів. Адміністративні методи державного регулювання мотиваційного процесу в сільському господарстві полягають у забезпеченні заходів підвищення державного контролю. |

 |