**Калініченко Іван Леонідович. Мотиви і стимули у труді керівника сільськогосподарського формування: дисертація канд. екон. наук: 08.07.02 / Кримський держ. агротехнологічний ун-т. - Сімф., 2003. , табл.**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | ***Калініченко Іван Леонідович.***Мотиви і стимули у труді керівника сільськогосподарського формування. Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.07.02 – “Економіка сільського господарства і АПК”, Кримський державний агротехнологічний університет, Сімферополь, 2003.  У дисертаційній роботі проведений аналіз змісту труда сучасного керівника сільськогосподарського формування, розглянуто бюджет та визначено рівень життя керівників різноманітних сільськогосподарських формувань. Визначено головні мотиви в труді керівників. Визначено вплив професійного “вигоряння” на ефективність роботи керівника. Запропоновано застосування контрактної форми роботи керівників, розроблений порядок розрахунку премії керівникові за підсумками роботи підприємства за рік та розрахунку інтегрального показника економічної і соціальної ефективності роботи керівника. Розраховано прогноз ефективності застосування контрактної системи за результатами роботи сільськогосподарського формування і структурі бюджету керівника. | |
| |  | | --- | | 1. У теоретичних аспектах мотивації центральне місце займає поняття мотиву і стимулу. Ці поняття взаємозалежні, оскільки стимул – це блага, на одержання яких спрямована діяльність людини, а мотив – це безпосередньо прагнення одержати ці блага. Тому формування механізму мотивації необхідно розглядати на економічному рівні, як у матеріальному, так і в нематеріальному аспекті. У економіці перехідного періоду складається особлива система мотивуючих (виключні повноваження при розподілі матеріальних благ, забезпечення фінансової стабільності, можливості самореалізації) та демотивуючих (нестабільність законодавства, неясність цілей, слабка можливість стабілізації матеріально-технічного потенціала підприємства) чинників в труді керівника.  2. Тривалість робочого дня керівника сільськогосподарського формування складає в середньому 588 хв. Найбільша питома вага серед усіх видів діяльності належіть одержанню інформації (до 20%), проведенню нарад (біля 16%), організації зовнішніх зв’язків (до 15%). При значній тривалості робочого дня втрати робочого часу складають, у середньому, біля 5%, а невластиві функції досягають 10%, тобто біля 15% робочого часу використовується неефективно. Існує резерв часу за умови скорочення тривалості нарад. Для скорочення втрат робочого часу керівникам сільськогосподарських формувань рекомендується застосовувати планування робочого дня з використанням методик ранжування пріоритетних завдань: принцип Парето, АБВ-аналіз і принцип Ейзенхауера.  3. На ефективність діяльності керівників в умовах, що склалися в сільському господарстві, впливає “професійне вигоряння”. Воно значною мірою знижує мотиваційний потенціал, являє собою набір негативних психічних переживань, “виснаження” від тривалої напруги в міжособистих взаємодіях, що супроводжуються емоційною насиченістю. Встановлено, що симптом “професійного вигоряння” сформувався у 32,8% керівників господарств.  4. За допомогою методу парних порівнянь на основі багатомірного шкалювання нами визначений пріоритетний ряд мотивуючих чинників у діяльності керівників. Найбільше значними визнані чинники: фінансова стабільність (0,11), наявність широких зв’язків (0,10), доступ до владних важелів і розпорядження матеріальними цінностями, можливість професійно-посадового росту (по 0,09), службово-посадові перспективи (0,08). Найменш значимий – соціальний статус і інформаційна забезпеченість (по 0,03).  5. Укладання контрактів із керівниками сільськогосподарських формувань є одним із засобів легалізації трудової мотивації. Застосування практики контрактів з керівником закріплює його права та порядок оцінки його роботи і преміювання за результатами роботи підприємства. У процесі досліджень нами встановлено, що застосування контракту дозволяє трансформувати п’яту частину тіньових прибутків керівника в легальну сферу, за рахунок премії за підсумками роботи підприємства за рік.  6. Концепція формування ефективної системи мотивації на підприємстві передбачає аналіз існуючої системи з метою виявлення дефектів і цілеспрямованого їхнього виправлення. Сутність методики вивчення й аналізу існуючої системи мотивації на підприємстві складається в систематизації всіх елементів мотивації, що існують на підприємстві, встановленні ефективності їхньої дії і зв’язку між ними на підставі експертних оцінок. Ця методика рекомендується для вивчення магістрантами в курсі “Мотивація”.  7. Критерієм стимулювання праці керівника є ступінь перевищення фактичних показників роботи підприємства над базисними (товарна продукція, валовий прибуток, рівень рентабельності). Запропонована формула для розрахунку розміру винагороди керівникові враховує зміну основних показників роботи сільськогосподарського формування. Для комплексної оцінки професіоналізму і якості роботи керівника відповідно до результатів роботи підприємства рекомендується використовувати методику розрахунку інтегрованого показника з урахуванням значущості кожного з окремих показників і їхніх груп. Методика розрахунку показника рекомендується для вивчення студентами у курсі “Управління персоналом”.  8. Легалізація тіньової трудової мотивації припускає систему дій на рівні окремих підприємств і на рівні держави. Оплата праці повинна орієнтуватися на ефективність виконання роботи й особисті якості робітника. Більш широко пропонується використовувати засоби нематеріальної мотивації. Політика держави в області оплати праці повинна бути спрямована на встановлення її реальної питомої ваги в собівартості продукції. Контрактні умови праці для керівника сільськогосподарського формування повинні враховувати особливості його роботи, такі як, високій рівень відповідальності, представницькі функції, доступ до розпорядження ресурсами підприємства. | |