**Шпикуляк Олександр Григорович. Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний науковий центр "Інститут аграрної економіки". - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Шпикуляк О.Г. Менеджмент персоналу та мотивація праці в аграрних підприємствах. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Національний науковий центр “Інститут аграрної економіки”, Київ, 2004.  У дисертаційній роботі досліджено теоретико-методологічні і прикладні аспекти менеджменту персоналу та мотивації праці в аграрних підприємствах на прикладі Вінницької області. Систематизовано сутність менеджменту персоналу та мотивації праці, менеджменту кадрового потенціалу, визначено особливості формування і розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в контексті управління та чинники мотивації праці в умовах функціонування підприємницьких структур, а також використання робочої сили на умовах найму. Проаналізовано сучасний стан організації виробництва та праці в підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання й ефективність менеджменту.  Розроблені пропозиції щодо поліпшення кадрового потенціалу аграрних підприємств та підвищення ефективності механізмів мотивації праці відносно забезпечення високої мотивації працюючих. Обгрунтовано підходи до оцінки ефективності управління підприємством в контексті визначення і порівняння показників ефективності менеджменту господарської діяльності та персоналу. | |
| |  | | --- | | 1. Взаємодія елементів системи, тобто підприємства, складовою якої є персонал, потребує узгодження і координації дій, що забезпечується за допомогою менеджменту. В загальному розумінні менеджмент – це система заходів, дій, спрямованих на забезпечення взаємодії між працівниками в процесі функціонування організації, ефективне використання техніки й технологій для досягнення потрібного ефекту, а також галузь знань і група людей, які виконують відповідні функції управління. 2. Узагальнення теоретичного аспекту менеджменту показало, що головним завданням менеджера в організації є досягнення відповідного рівня ефективності, тобто поставленої мети. Менеджмент включає набір функцій, кожна з яких має відповідне призначення і впливає на кінцевий результат. У сучасних умовах дедалі більше уваги приділяється людському фактору виробництва, тобто персоналу, який забезпечує ефективність організації й одночасно є об’єктом і суб’єктом менеджменту. 3. Визначальне місце в системі управління персоналом займає функція мотивації, яка характеризується як сукупність дій, спрямованих на стимулювання працюючих до ефективної праці, а також до вибору даного виду зайнятості. Пріоритетами цієї функції є вивчення мотивів трудової поведінки, формування у персоналу відповідного рівня необхідності ефективно працювати, активізація розумових і трудових здібностей працівників, створення позитивного іміджу роботодавця на ринку праці. 4. Кадровий потенціал визначає можливості підприємства забезпечити виконання виробничої програми, впровадження й ефективне використання нових техніки та технологій. Він являє сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу, тобто кількість працівників, їх вік, стать, освіту та професійно-кваліфікаційні здібності. 5. Підприємство є соціальною системою, ефективність якої залежить від кадрового потенціалу, основних засад його формування, розвитку та використання. Складовою системи управління є менеджмент кадрового потенціалу підприємства, суть якого слід трактувати як діяльність адміністрації підприємства, спрямовану на забезпечення виробничого процесу потрібною кількістю працівників із визначеними якісними характеристиками, а також розвитку кадрового потенціалу в процесі його використання через навчання і перепідготовку працівників. 6. Дослідженням виявлено, що кадрова політика аграрних підприємств-роботодавців направлена на скорочення персоналу, а також не сприяє поліпшенню кадрового потенціалу, що підтверджується низькими витратами на навчання і перепідготовку працівників. Мотивація праці зайнятих у сільськогосподарських підприємствах характеризується як дуже низька. Середньомісячна заробітна плата становить 45-50% від прожиткового мінімуму, затвердженого законом, є натуралізованою (50 і більше відсотків у фонді оплати праці) і як наслідок не є дієвим стимулом. Зниження мотивації трудової діяльності на селі, розвиток демотивації призвели до вимивання кадрів із галузі, особливо кваліфікованих, аграрні підприємства не можуть ефективно протидіяти погіршенню кадрового потенціалу. 7. Важливого значення у формуванні і розвитку кадрового потенціалу, як складова поліпшення, набуває його планування, яке дає змогу визначитися стосовно необхідності залучення кадрів з урахуванням змін в структурі кадрового потенціалу й особливостей виробничого процесу. При цьому беруть до уваги можливість заміщення “проблемних” посад за рахунок внутрішніх резервів, підвищення кваліфікації вже зайнятих на підприємстві, що за умови низької мотивації трудової діяльності в сільськогосподарському підприємстві є найбільш прийнятним кроком. 8. Необхідною умовою підвищення ефективності управління слід вважати проведення (через 3-5 років) періодичної оцінки кадрового потенціалу менеджменту (керівників і спеціалістів), виробничого й обслуговуючого персоналу аграрних підприємств з метою визначення стану, рівня кваліфікації кадрів, змін в їх мотивації, а також відповідності керівного складу поточному розвитку організації та його можливостей сприяти підвищенню ефективності, що дозволить відслідковувати й оперативно реагувати на зміни в кадровому потенціалі підприємства. 9. Першочерговим завданням менеджменту стає підвищення ефективності механізмів мотивації праці за рахунок створення умов для посилення ролі матеріальної складової, головним чином за рахунок збільшення рівня заробітної плати персоналу, стабільності виплати та зменшення натуральної її частки, а також урахування нематеріальних стимулів. 10. Важливою умовою підвищення ефективності управління аграрним підприємством є систематична її оцінка через показники, які характеризують менеджмент господарської діяльності (прибуток, урожайність культур, продуктивність тварин) і менеджмент персоналу (продуктивність праці, розмір заробітної плати, плинність кадрів). Такий підхід дає змогу відособлено оцінювати загальні результати виробничої діяльності підприємства і результати праці, які вказують на ефективність використання зайнятої робочої сили. | |