**Гацура Володимир Ярославович. Мотиваційне управління малими підприємствами АПК: Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Інститут аграрної економіки УААН. - К., 2001. - 203арк. - Бібліогр.: арк. 167-177**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Гацура В.Я. Мотиваційне управління малими підприємствами АПК. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка підприємства і організація виробництва. – Інститут аграрної економіки УААН, Київ, 2002.  Викладені основні результати комплексного дослідження проблем мотивації на підприємствах малого та середнього бізнесу. Виявлено сутність мотивації, визначено її роль і місце в системі управління організаційними структурами, уточнено механізм дії мотиваційного менеджменту в умовах ринкової трансформації.  Розкриті особливості матеріальної й нематеріальної мотивації праці для малих підприємств агропромислової сфери економіки. Запропоновано алгоритм оптимізації структури мотиваційних пріоритетів.  Обґрунтовані та розроблені заходи щодо стимулювання праці найманого персоналу, в тому числі за рахунок участі останнього у прибутках фірми. Визначено напрямки, за якими реалізується державна мотивація розвитку підприємницької активності. Удосконалено методику внутрішньофірмового перерозподілу доходів малих підприємств з урахуванням інтересів власника та осіб, що залучені до впровадження бізнес-проектів. | |
| |  | | --- | | 1. Проблема забезпечення мотиваційної природи управлінських процесів набуває особливого значення в умовах динамічного поширення у суспільстві товарно-грошових відносин. Мотиваційне управління малими підприємствами грунтується на приватній власності, особистому інтересі підприємця в отриманні доходу і найманих працівників – в отриманні заробітної плати. Розвиток мотиваційного управління є закономірним явищем, оскільки ринкові умови передбачають персоніфіковане звернення до людської індивідуальності шляхом використання потреб та інтересів особи у досягненні цілей як окремих підприємств, так і всієї економічної системи в цілому.  2. Методологія дослідження мотивації управління у сфері агропромислового комплексу в сучасних умовах формується під впливом фундаментальних економічних перетворень. Вони носять системний характер, оскільки докорінним чином і в єдиному комплексі якісно змінюють відносини власності, організаційно-правові форми підприємств, економічний механізм господарювання, управлінську психологію.  До критеріїв оцінки соціальної адекватності управління в цих обставинах слід віднести здатність менеджерів створити таку його систему на підприємстві та навколо нього, за якої можна було б забезпечити високу мотивацію праці найманих працівників та кооперацію ринкових партнерів.  3. Важливим напрямом структурних перетворень агропромислового комплексу країни є поширення та економічне зміцнення малих і середніх підприємств. Їх розповсюдження збільшує загальні обсяги виробництва та роздрібного товарообігу, сприяє економії та раціональному використанню ресурсів, посилює конкуренцію та усуває передумови монополізації підприємницької діяльності, забезпечує ефективну дію стимулів інноваційних процесів та високоефективної праці, створює прошарок підприємців-власників.  4. Структурно-економічні перетворення, що відбуваються в процесі просування до розвинутого ринку, істотно впливають на характер системи мотивації до праці. Виходячи з її специфічної природи, слід виділити такі мотиви і відповідні стимули: матеріальні, що забезпечують працівникові одержання необхідних життєвих благ; соціальні, коли праця (її зміст, значущість) визначає певний статус працівника у суспільстві; духовні, які дають відчуття задоволення завдяки реалізації працівником його інтелектуального потенціалу.  5. В сучасних умовах роль провідних засобів мотивації найманого персоналу до праці відіграють: рівень індивідуальних доходів, побоювання втрати робочого місця, почуття відповідальності, доброзичливі взаємовідносини з колегами, пануючий на підприємстві стиль управління, можливість самореалізації, визначеність щодо майбутнього. На малих підприємствах АПК та в їх об’єднаннях посилення стимулюючого впливу грошових виплат можливе завдяки впровадженню дворівневої (корпоративної та внутрішньофірмової) мотивації. З цією метою в дисертаційній роботі запропоновано, зокрема, процедуру розрахунку частки персональної участі найманих працівників у прибутку, який створено фірмою.  6. Стратегічна спрямованість мотиваційного управління персоналом вимагає його системного оформлення у вигляді відповідних моделей або програм. Важливою передумовою їх здійснення є надходження і опрацювання повної, своєчасної та достовірної інформації про об’єкт управління. Для цього запропоновано методику мотиваційного моніторингу індивідуальних інтересів працівників малих підприємств, використання якої поліпшує соціально-економічні наслідки прийняття кадрових рішень та обґрунтованість оцінки діяльності керівників виконавчих органів господарюючих суб’єктів.  7. Важливе значення в розвитку аграрного сектора економіки та становленні його багатоукладності набуває система міжгалузевих і внутрішньогалузевих зв’язків. Невідповідність економічних інтересів власників переробних і малих сільськогосподарських підприємств разом з об’єктивною нерівністю їх позицій на ринку спричиняє суттєве порушення міжгалузевого обміну. Це дає підстави розглядати посилення інтеграційних процесів як необхідний і закономірний крок у подоланні диспаритету між аграрним та іншими секторами економіки.  8. В умовах становлення нових економічних відносин суттєво змінюються принципи формування мотиваційного управління персоналом малих підприємств, зокрема: участь в прийнятті рішень, що забезпечують досягнення стратегічних цілей; турбота про підлеглих; ротація кадрів; соціалізація діяльності.  9. Державне регулювання підприємницької діяльності ґрунтується на створенні правового поля підприємницького середовища. З мотиваційного погляду, економічна ефективність та соціальний ефект державного регулювання полягають в оптимізації механізмів застосування і комбінування адміністративних та економічних методів прийняття рішень. Ефективність інституціонального середовища визначається трьома факторами: 1) мотивацією учасників, 2) складністю середовища, 3) здатністю учасників сприймати і трансформувати його в конкретні рішення. Ступінь ефективності поєднання адміністративних та економічних механізмів в будь-якій підприємницькій структурі визначається їх мотиваційним змістом. | |