

століть дана проблема хвилювала людство, адже працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. Мотивація - це процес спонукання людини, або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо. У широкому розумінні мотивація іноді визначається як детермінація поведінки взагалі [1, с. 159].

В процесі у людей цілеспрямовано формується заінтересоване відношення до праці і її результатів, оскільки мотивація посилює бажану поведінку людини, дає напрямок поведінки і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах, або на мотивах і стимулах. Мотив - це усвідомлена спонукаюча причина, основа, підстава до якоїсь дії чи вчинку. Мотив є суб'єктивним явищем, усвідомленням вчинків, які у кінцевому підсумку перетворюються у постановку цілі, що спонукає людину до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукаючого фактору (стимулу) і його усвідомлення індивідом.

Кризова ситуація трудової мотивації в аграрному секторі економіки спричинена незавершеністю організаційно-структурних перебудов у ході реформування сільськогосподарських підприємств; недостатньою урегульованістю соціально-трудова відносин між найманими працівниками та роботодавцями; небажанням керівників підвищувати тарифні ставки і посадові оклади, невиконанням профспілками функцій регулювання соціально-трудова відносин та захисту інтересів найманих працівників; низьким рівнем оплати праці й результативності виробництва.

Рівень оплати праці в аграрних підприємствах є одним із найнижчих порівняно з іншими галузями. Враховуючи той факт, що рівень заробітної плати є одним із найвагоміших чинників матеріальної мотивації, можна стверджувати, що за такого її рівня неможливе нормальне відтворення робочої сили. Низький рівень доходів працівників негативно впливає на платоспроможність селян і конкурентоспроможність вітчизняної продукції. Дослідження свідчать, що питома вага оплати праці у валовому продукті сільського господарства, мисливства, лісового господарства 2012 р. була незначною і становила 9,1%; у сукупному валовому внутрішньому продукті країни дещо більша — 23,4% [3, с. 15]. Динаміку середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників в сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послуг представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників у сільському господарстві України

Показник	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Відхилення 2012 р. від 2006 р.
Усього за видами економічної діяльності	806	1806	1906	2239	2633	3026	1100
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	437	1076	1206	1430	1800	2023	1586
У % до середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників в середньому по усіх видах економічної діяльності	54,2	59,6	63,3	63,9	68,4	66,9	9,7
Рейтинг, який займає середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників сільського господарства, мисливства, лісового господарства серед всіх видів економічної діяльності	15	14	14	14	12	15	-

Джерело: [3, с. 184].

Як бачимо, незважаючи на постійний ріст середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві, її рівень залишається одним із найнижчих порівняно з іншими видами економічної діяльності. Розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників у сільському господарстві становив у 2012 р. 66,9% середнього рівня в економіці країни. Серед усіх видів економічної діяльності сільське господарство займає за рівнем середньомісячної заробітної плати 15 місце.

Виходячи з вищевказаного, можна зробити висновок, що заробітна плата працівників сільського господарства була, є і залишається на дуже низькому рівні, незважаючи на підвищення її середнього розміру по Україні. Така ситуація викликана насамперед неспроможністю сільськогосподарських підприємств виплачувати зарплату своїм працівникам належним чином. Високі ціни на паливно-мастильні матеріали та низькі на вироблену сільськогосподарську продукцію приносять її власникам одні лише збитки та незацікавленість у результатах діяльності. Звідси впливає і низький рівень мотивації та продуктивності праці, а отже і її оплати.

Список використаних джерел

1. Економіка праці й соціально-трудова відносини: [підруч.] / [Шкільов О. В., Барабан С. С., Ярославський В. А. і інш.]; під ред. О. В. Шкільова. — К. : Четверта хвиля, 2008. — 472 с.
2. Праця України 2012 : [стат. збірник]. — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 322 с.
3. Україна у цифрах 2012 : [стат. збірник]. — К. : Державна служба статистики України, 2013. — 252 с.

Камінський Олександр Русланович,

студент спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., проф. Чикуркова А.Д.

МЕНЕДЖМЕНТ ТВАРИННИЦЬКОЇ ГАЛУЗІ: ТЕНДЕНЦІЇ І ПЕРСПЕКТИВИ

Як відомо, Україна має один з найкращих потенціалів для розвитку сільського господарства у Європі. Однак, аби вести аграрний бізнес, потрібно на належному рівні володіти знаннями та навиками у сфері ефективного управління. Адже, на відміну від промислового, аграрне виробництво чутливе до багатьох незалежних від підприємця чинників – погодних умов, родючості ґрунту, епізоотичної ситуації тощо, тому методи підвищення ефективності підприємницької діяльності саме в агропромисловому виробництві не завжди відповідають законам розвитку промислової сфери [1, с. 17].

Найважливішим завданням менеджменту є організація виробництва товарів і послуг з урахуванням потреб споживачів на основі наявних матеріальних та людських ресурсів і забезпечення рентабельної діяльності організації, її стабільного становища на ринку. До завдань менеджменту належать також: деталізація цілей розвитку суб'єкта господарювання; розроблення стратегії розвитку суб'єкта господарювання, господарських завдань і шляхів їх здійснення; розробка системи заходів для вирішення проблем; визначення необхідних ресурсів і джерел їх постачання; контроль за виконанням поставлених завдань.

Як вид діяльності менеджмент включає оволодіння ринками товарів і послуг (управління маркетингом), ефективне використання ресурсів (операційний менеджмент), залучення і ефективне використання фінансових ресурсів (фінансовий менеджмент). Операційний менеджмент доцільно розглядати як діяльність з управління процесами забезпечення аграрного підприємства ресурсами (матеріалами, енергією, персоналом, інформацією) та їх трансформацією (перетворенням) у готову продукцію (послуги).

Станом на 1 липня 2013 року на Хмельниччині функціонувало 1917 од. сільськогосподарських підприємств (або 3,4% загальнодержавної кількості), що є найвищим показником за останні чотири роки, проте в порівнянні з 2005 роком на 89 од. (або 4,5%) менше. За попередніми підсумками в 2013 р. результат від основної діяльності сільськогосподарських підприємств Хмельницької області (крім малих) становив 712,1 млн. грн. прибутку проти 985,6 млн. грн у 2012 р., рівень рентабельності (без урахування бюджетних дотацій і доплат) у цілому склав 13,0% проти 22,3% у попередньому році. Прибутки від виробництва продукції сільського господарства та надання послуг у рослинництві і тваринництві отримали 61,1% підприємств, сума прибутку в середньому на 1 підприємство становила 6,8 млн. грн (у 2012 р. – відповідно 79,9% і 4,8 млн. грн). У той же час, 38,9% підприємств отримали від сільськогосподарського виробництва збитки, їх сума в розрахунку на 1 підприємство склала 4,6 млн. грн (у 2012 р. – відповідно 20,1 % і 2,9 млн. грн) [2].

Чистий дохід (виручка) від реалізації тваринницької продукції сільськогосподарськими підприємствами склав 1793,3 млн. грн, рівень рентабельності (без ПДВ, бюджетних дотацій і доплат, до оподаткування) галузі тваринництва – 53,7%, що на 4 в.п. менше аналогічного показника минулого року. Досить показовим фактором покращення операційного менеджменту галузі тваринництва в аграрних підприємствах області є зростання продуктивності праці – рис. 1. Починаючи з 2012 року продуктивність праці в тваринницькій галузі аграрних підприємств перевищує середній рівень по Україні, що є досить позитивною і визначальною передумовою подальшого зростання виробництва, адже попередній аналізований період (1995-2011 роки) засвідчував протилежні тенденції.

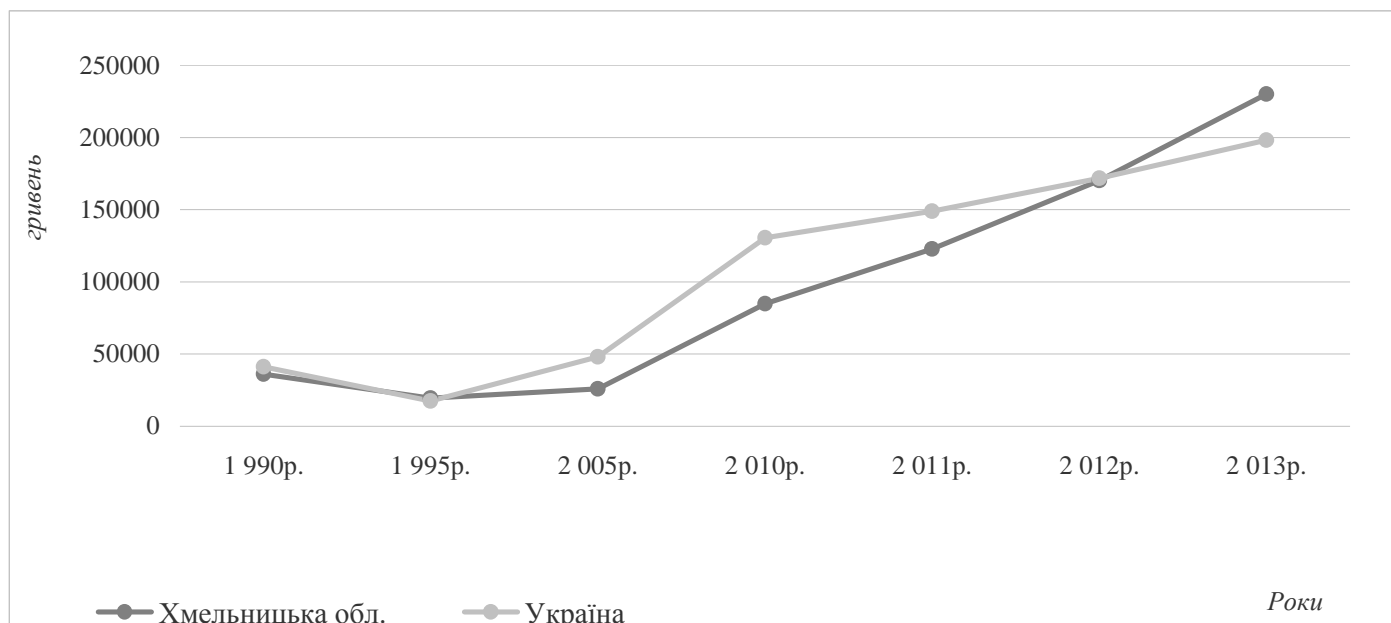


Рис. 1. Динаміка продуктивності праці в тваринництві сільськогосподарських підприємств, на 1 зайнятого в сільськогосподарському виробництві, у постійних цінах 2010 року; гривень [2]

Таким чином, основні результати досліджень засвідчують позитивну динаміку змін як кількісних, так і якісних показників розвитку аграрного виробництва. За межами підприємства керівник має передбачати зміну ринкової ситуації, виробляти продукцію вищої якості, забезпечувати поставку, визначати ціни з урахуванням умов конкуренції та, головне, навчитися формувати канали збуту виготовленої продукції. У внутрішній політиці управління підприємством будь-який керівник має прагнути до збільшення продуктивності праці шляхом поліпшення планування, більш ефективної організації та автоматизації виробничих процесів [3].

Список використаних джерел

1. Мазур Н. А. Організаційно-економічні засади функціонування АПК Подільського регіону. Монографія / Н. А. Мазур – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2011. – 295 с.
2. Стан сільського господарства Хмельницької області за 2013 рік : Експрес-випуск №3 від 15.01.2014 // Веб-сайт

Карабет Марія,

доктор економіки, доцент Комратського Державного Університету
Комрат, Республіка Молдова

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД К ОЦІНКЕ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНІИ

Політика управління персоналом призвана сприяти формалізації методів і процедур відбору кадрів, розробці наукових підходів до визначення потребностей в кадрах і оцінки їх ділових якостей, висунення молодих і перспективних працівників. Формування теоретичних понять оцінки персоналу можливо тільки з позицій визначених підходів і концепцій. В залежності від підходу обумовлюється характер методів вивчення і розробки оцінки персоналу.

Лауреат Нобелівської премії Г. Саймон розуміє організації як системи, в яких люди є «механізмами, приймаючими рішення», тому концепція Саймона будується навколо проблеми прийняття рішень. Так як перше рішення, яке приймає індивід, це рішення брати участь в організації чи ні, Саймон ставить проблему «цінності участі». Ця проблема розробляється Саймоном в межах його концепції «ідентифікації працівника в організації» [1, 249]: для успішного функціонування організації необхідні механізми впливу, тобто стимули, умови, для підбурення її членів ідентифікувати особисті інтереси і інтереси організації, а, відповідно, приймати потрібні для організації рішення. Саме оцінка в даному випадку і буде фактором, що сприяє грати мотиваційну роль і впливати на внутрішні інтереси співробітників.

Системна природа оцінки означає цілісний комплекс її компонентів, що знаходяться в взаємодії з зовнішнім середовищем. З визначення видно, що необхідно розкрити наступні маловивчені в даний час питання: компоненти і структура оцінки; характер зв'язів і взаємодія оцінки з зовнішнім середовищем.

В якості зовнішнього середовища автором розглянуті фактори, з якими встановлюються прямі або косвенні зв'язи з оцінкою. Виділимо два основні рівні факторів: мікросереду і макросереду (рис. 1). Фактори мікросереды розділимо на два підрівні:

- Система управління персоналом – це частина оточуючих оцінку факторів, з якою система оцінки вступає в безпосереднє взаємодія.
- Система внутрішніх факторів – це частина оточення, яка через систему оцінки персоналу впливає на ефективність оцінки.

Для аналізу системи управління персоналом автором застосовано метод декомпозиції. Наприклад, систему управління персоналом можна розбити на підсистеми, підсистеми на функції, функції – на процедури, процедури на операції. Після розбиття необхідно створити систему управління персоналом як єдине ціле – синтезувати її компоненти. Відносно оцінки персоналу в групу факторів мікросереды першого рівня автор відносить: наявні технології і методи оцінки; наявність відповідного підрозділу в організаційній структурі; нормативна база оцінки; ступінь зв'язки результатів оцінки з системою мотивації.

Основні змінні в самій організації, на думку М. Мескона, які вимагають уваги керівництва, це цілі, структура, завдання, технологія і люди. [2, 422]. Застосовуючи дану трактування до системи оцінки, автор пропонує в якості факторів мікросереды другого рівня розглянути: стратегічні цілі і стадію життєвого циклу організації; організаційна структура з точки зору характеру формальних і неформальних зв'язів між рівнями і підрозділами, стилів лідерства менеджменту, впливу організаційної культури; технологічні особливості і завдання виробництва.

Фактори макросереды для організації включають наступні основні елементи: демографічна; економічна; природна; політична; соціо-культурна середовище. Адаптувавши дані елементи застосовуючи до оцінки персоналу, автор пропонує наступні фактори макрорівня зовнішнього середовища: стан ринку праці в регіоні і країні, структура попиту і пропозиції робочої сили, ринок спеціалістів по оцінці (кадрові, рекрутингові агентства), законодавчі і методичні підкріплення оцінки персоналу, наявні соціально-трудові цінності.

Розглянемо основні компоненти і структуру оцінки. Компоненти системи оцінки розділені автором на три рівні (рис. 2). Перший рівень складають підсистеми оцінки з точки зору змістової, процесуальної і функціональної системи. Будь-який вид управлінського впливу передбачає вплив суб'єкта управління на об'єкт. В цьому плані система оцінки як елемент системи управління персоналом не є винятком. Тому другим рівнем компонентів системи оцінки складають взаємозв'язки між об'єктом, суб'єктом і цілями і предметом. Наявні визначення об'єкта оцінки автором вважаються неточними.

Об'єкт оцінки персоналу – категорія працівників, на яку направлено оцінку – це окремий працівник, група або весь колектив організації. Автором уточнено поняття, а саме в якості об'єкта оцінки може виступати не фізичний об'єкт (весь персонал, група або людина), а його діяльність або окремі характеристики персоналу (кваліфікаційні, соціально-психологічні і т.д.), якісні параметри персоналу (відношення до праці, поведінка і т.д.), які знайшли відображення в його поведінці в організації.

В якості суб'єкта оцінки персоналу виступає людина або група осіб, які мають права і можливості для проведення оцінки в організації. Це може бути: адміністрація фірми, керівники різних структурних підрозділів, служба управління персоналом, спеціально створювані комісії і др. [3, 55].