

Розуміння сутності колективу, його структури та закономірностей формування і розвитку є необхідним для прийняття ефективних кадрових рішень та якісного управління персоналом організації.

Список використаних джерел

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. - (2-е вид., переробл. і доп.). - Кондор, 2006. – 308 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навчальний посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: ВД "Професіонал", 2011. – 468 с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник.- К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.

Лаврук Наталія Анатоліївна,

аспірант Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Лотоцький І.І.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах стабілізації ринкових відносин успіх роботи підприємств і зміцнення їх конкурентних позицій на внутрішньому та зовнішньому ринках в значній степені залежить від удосконалення системи управління персоналом. Тут важливо використовувати такі методи і прийоми управління персоналом, які б забезпечували досягнення високого рівня ефективної роботи підприємств. В першу чергу це стосується організації мотиваційної роботи і створення на кожному підприємстві таких умов, які б сприяли максимальному використанню професійних можливостей кадрового потенціалу та забезпечували його конкурентні переваги.

В даний час управлінський персонал відіграє особливу роль у діяльності

сільськогосподарських підприємств, оскільки існуюча економічна ситуація в аграрному виробництві вимагає граничної уважності і відповідальності кожного працівника за організацію та здійснення виробничих процесів. Досягнення позитивних результатів залежить від цільової направленості мотивації працівників, яка сприяє максимальному задоволенню їх потреб, пов'язаних із професійною і трудовою діяльністю, зближенню їх інтересів з цілями підприємств.

В кризових умовах господарювання на перший план ставиться питання підвищення результативності роботи персоналу з метою досягнення оптимального співвідношення якості і кількості виконуваних робіт відповідно прийнятих управлінських рішень, від ступеня прогресивності яких залежить ефективність роботи підприємств. Тому особливого значення в цих умовах набуває процес мотивації трудової діяльності, оскільки в основі обґрунтування управління персоналом знаходиться саме мотиваційна концепція. Ефективна мотивація працівників є одним з головних завдань управління персоналом, оскільки основним засобом реалізації процесу управління на будь-якому підприємстві є людський фактор. А тому система мотиваційної роботи з персоналом щодо активізації його діяльності є пріоритетною для успішного функціонування аграрного підприємства.

Основною особливістю управління персоналом в сучасних умовах є зростаюча роль особистості працівника. В даний час у сільському господарстві склалася загрозлива ситуація, яка призводить до виникнення ряду не вирішуваних проблем для кожної особистості в плані забезпечення стійкості її існування, тобто існує вкрай високий ступінь невизначеності в житті кожного працівника. А тому добитися підвищення ефективності використання персоналу можливо шляхом розробки та впровадження в практику господарської діяльності аграрних підприємств сучасної мотиваційної системи, яка б об'єктивно спонукала персонал підприємства до росту продуктивності праці, гармонійного розвитку особистості.

В більшості випадків під мотивацією розуміють сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі й форми цієї діяльності й спрямовують її на досягнення певних цілей [1]. Ряд вчених мотивацію характеризують як «процес впливу на фактори виробничого й соціального середовища, у результаті якого змінюється поведінка працівника, досягаються поставлені цілі з удосконалення виробництва й механізму його управління» [3, с.42], або ж як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [4]. Окремі автори вважають, що мотивація це „сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, які спонукають людину до усвідомленого вибору якого-небудь типу дій, встановлюють рамки й форми діяльності й орієнтують її на досягнення поставлених цілей” [2, с.17].

В процесі управління персоналом підприємств добре організована система мотивації дає можливість суттєво підвищувати ефективність його роботи і на цій основі покращувати виробничий процес, збільшувати обсяги виробництва продукції, забезпечувати економію виробничих витрат. Адже коли працівник мотивує себе на виконання своїх посадових обов’язків відповідально і з повною самовіддачею, то його коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів, а тому він в більшій мірі направляє свої можливості на забезпечення ефективного розвитку підприємства.

На жаль, в останні роки в аграрних підприємствах питанням мотивації працівників до високопродуктивної праці не приділялося належної уваги. Це призвело до знецінення праці та зниження зацікавленості працівників в отриманні підприємством більшого прибутку. Дослідження основних складових сучасних систем мотивації праці персоналу в розвинутих країнах свідчить про необхідність реформування діючої в Україні системи мотивації та спрямування дій власників і найманих працівників на реалізацію стратегії розвитку кожного підприємства.

Вважаємо, що сформований мотиваційний процес повинен бути керованим, але для цього необхідно: мати достовірну та повну інформацію про

об'єкт і суб'єкт управління; вивчити стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу; забезпечити дієвість всіх складових ефективної системи мотивації; постійно досліджувати соціально-економічні наслідки формування і виконання управлінських рішень та вміти їх прогнозувати.

Таким чином, ефективний управлінський персонал повинен завжди дбати про своїх працівників і мотивувати їх до праці, але не лише матеріальними, але й нематеріальними методами. Проте всі ці засоби мотивування не діятимуть, поки вони не стануть включати в свою сферу інтереси, потреби, бажання, зацікавленість працівників. Необхідно забезпечити такі умови, за яких працівники будуть прагнути безперервно розвивати свої знання, здібності, професійні можливості та реалізовувати їх на виробництві.

Список використаних джерел

1. Бранченко Г.Н. Менеджмент організації: посібник. /Г.Н. Бранченко.- Житомир: ЖІТІ, 2008. - 212 с.
2. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: [монографія]/В.М. Гриньова, І.А. Грузіна. - Харків: ВД "ІНЖЕК", 2008.- 184с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник /А.М. Колот.-К.:КНЕУ, 2002.-512 с.
4. Храмов В.О. Основи управління персоналом: Навчально-методичний посібник. / В.О. Храмов, А.П. Бовтрук. - К.: МАУП, 2008. - 112 с.

Ларіонова Тетяна Олександрівна,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: асистент Деренко О.М.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ