

2. IMF/BIS/FSB. Guidance to Assess the Systemic Importance of Financial Institutions, Markets and Instruments: Initial Considerations – Background Paper. 2009.

3. IMF. Integrating Stability Assessments Under the Financial Sector Assessment Program into Article IV Surveillance: Background Material. 2010.

4. ECB. Financial Stability Review. December 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ecb.int/home/html/index.en.html>

5. Айвазян С. А. Выявление системнозначимых финансовых организаций: обзор методологий / С. А. Айвазян, И. К. Андриевская, Р. Конноли, Г. И. Пеникас // Деньги и кредит. – 2011. – №8. – С.13-18.

6. Fogel R. Why China's Economy Will Grow to \$123 Trillion by 2040 // Foreign Policy. 2010. January/February [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.foreignpolicy>.

7. Джагитян Э. П. Влияние Директивы Волкера на процессы слияний и поглощений финансово-банковских институтов США / Э. П. Джагитян // Деньги и кредит. – 2012. – №11. – С. 46–52.

УДК 65.014

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Тимець Ю. С.,

аспірант

Луганського національного аграрного університету

У статті наведено результати дослідження з формування структури мотиваційного механізму управління персоналом агропромислових підприємств, розглянуто його елементи та принципи роботи. Схарактеризовано переваги від його функціонування. Визначено умови функціонування механізму управління персоналом агропромислових підприємств.

Ключові слова: *агропромислове підприємство, механізм, мотивація, елементи, персонал, управління.*

В статье приведены результаты исследования по формированию структуры мотивационного механизма управления персоналом агропромышленных предприятий, Рассмотрены его элементы и принципы работы. Охарактеризованы преимущества от его функционирования. Определены условия функционирования механизма управления персоналом агропромышленных предприятий.

Ключевые слова: *агропромышленное предприятие, механизм, мотивация, элементы, персонал, управление.*

In the article research results are resulted from forming of structure of motivational mechanism of management by the personnel of agroindustrial enterprises. Its elements and principles of work are resulted. Advantages are described from its

functioning. The operating conditions of mechanism of management by the personnel of agroindustrial enterprises are certain.

Key words: *agroindustrial enterprise, mechanism, motivation, elements, personnel, management.*

Постановка проблеми. Підприємства агропромислового комплексу мають стійкі позиції на ринку у даний час, деякі з них активізують діяльність, спрямовану на розширення ринкових можливостей. Зростають обсяги виробництва, освоюються нові види продукції, здійснюється поступове технічне переозброєння і вдосконалення організаційного процесу управління. Однак до діяльності з управління трудовими відносинами керівники підприємств не схильні. Дані проведених досліджень підтверджують недостатній рівень організації управління трудовими відносинами персоналу на агропромислових підприємствах. На підприємствах структурні підрозділи працюють не скоординовано, відсутня групова динаміка, не узгоджена командна робота. При виконанні специфічних проектів немає чіткої співпідпорядкованості і координації дій співробітників. Підприємства, як і завжди, у першу чергу звертають увагу на виконання фінансових та економічних показників діяльності. Проте фокусування уваги на фінансові і економічні аспекти зазвичай суперечить розв'язанню задач з управління трудовими відносинами персоналу на підприємстві. Права і можливості розвитку фахівців підприємств нікого не турбують, питанням лояльності персоналу потрібної уваги не надається, відповідного інструментарію з розвитку персоналу, моделювання кар'єри, освітніх процесів, процесів мотивації праці майже немає. Діяльність профспілок вкрай обмежена. Безпосередньо впливати на діяльність служб і підрозділів, їх відносини з адміністрацією профспілки не можуть. Низький рівень зацікавленості власників підприємств і керівників до управління трудовими відносинами персоналу на підприємстві призведе до підвищення рівня конфліктності, високого рівня опору змінам, низького рівня лояльності і низької продуктивності праці персоналу. В таких умовах актуалізуються питання пошуку нових ефективних способів та механізмів управління персоналом, агропромислових підприємств, що враховують мотиваційні аспекти його розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження стану управління персоналом та трудовими відносинами персоналу [1-7] свідчать, що сьогодні становлення системи управління трудовими відносинами персоналу на підприємстві знаходиться ще на стадії розвитку. В роботах О. С. Виханського, А. І. Наумова розглядаються загальні питання управління персоналом [1], більш специфічні аспекти можна знайти у роботах В. Г. Воронкової [2]. Питання продуктивності праці та її мотивації досліджено у роботі П. Джонса [3]. Стратегії розвитку персоналу підприємств досліджують І. Б. Дуракова, А. Я. Кібанов [4]. На важливості мотивації в своїх роботах наполягає Л. Максвелл [5]. Питання організаційної культури та її вплив на мотивацію та

розвиток персоналу розглянуто в роботах О. Ю. Родіонової [6]. Мотивацію та стимулювання в свої роботах розглядає В. В. Слиньков [7]. Дослідження наукових робіт вчених свідчить про розрізнені наукові напрями, що підкріплені теоретичною і практичною базою в дослідженій сфері, проте є потреба у систематизації знань, що обумовлює потребу в подальших дослідженнях.

Мета статті – наведення результатів дослідження з формування мотиваційного механізму управління персоналом агропромислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою розширення теоретичної бази управління персоналом, мотивації праці та розвитку трудовими відносин пропонується розглянути основи формування відповідного механізму управління персоналом на агропромислових підприємствах як окремого специфічного об'єкта управління. В основу формування організаційного механізму управління трудовими відносинами персоналу на підприємстві покладена його багатобічність.

Організаційний механізм управління персоналом на підприємстві – це сукупність способів забезпечення продуктивної та ефективної взаємозалежної діяльності персоналу функціональних підрозділів підприємства в рамках певної організаційної структури з метою ефективного використання можливостей підприємства і його стратегічного розвитку.

Організаційно-мотиваційний механізм управління персоналом підприємства забезпечує дієздатність політики і стратегії розвитку управління персоналом агропромислового підприємства. Структура механізму створюється залежно від місії та цілей. Структура організаційно-мотиваційного механізму управління трудовими відносинами персоналу аграрного підприємства представлена на рис. 1.

Головною метою організаційно-мотиваційного механізму управління персоналом є забезпечення ефективної системи взаємодії персоналу підрозділів підприємства щодо раціонального розподілу ресурсів, підвищення ефективності й стійкості підприємства на ринку, його розвитку.

Цілями організаційно-мотиваційного механізму управління персоналом агропромислового підприємства є такі: підвищення продуктивності праці, ефективна взаємодія підрозділів, командна робота, лояльність персоналу, розвиток персоналу підвищення конкурентоспроможності підприємства і його соціальної відповідальності.

Організаційно-мотиваційний механізм управління персоналом підприємства має певні властивості, свої підходи і принципи функціонування. До основних принципів та концептуальних підходів формування механізму управління персоналом доцільно віднести: системний, комплексний, нормативний, ситуативний. Наукові підходи доповнюють один одного, розкривають різні сторони організації управління трудовими відносинами персоналу.



Рис. 1. Структура організаційно-мотиваційного механізму управління персоналом агропромислових підприємств

Використання системного підходу передбачає розгляд елементів системи у взаємозв'язку. Цілі та критерії роботи механізму управління персоналом розглядаються системно. Досліджується і аналізуються теоретичні здобутки у галузі управління трудовими відносинами персоналу. Умовою системної безперервної роботи механізму управління є узгодженість його складових. Такими складовими є цілі і критерії роботи механізму, сукупність інструментів, які впливають на його елементи і забезпечують його дієздатність.

Принцип цілеспрямованості системи покладений за основу формування цілей механізму. Цілі механізму підпорядковані виконанню підприємством державних вимог з охорони праці, соціальних і обов'язкових виплат, а також власних цілей підприємства щодо стратегічного розвитку і підвищення

ефективності його діяльності. Локальні, тактичні та конкретні цілі забезпечують досягнення стратегічних цілей, цілей вищого рівня.

Умовою роботи дієздатного та ефективного механізму управління є обґрунтовані критерії його роботи. Критерієм є чітка ознака, за допомогою якої оцінюється ефективність роботи підприємства. Критерієм є кількісні аналоги цілей. До таких критеріїв належать: стан управління трудовими відносинами персоналу, рівень використання сучасних технологій мотивації та управління персоналом, кількість заощаджених ресурсів, рівень лояльності персоналу тощо.

Використовування сукупності різних інструментів допустиме під час прийняття рішень про формування і розвитку управління трудовими відносинами персоналу. Такими інструментами є: оцінка рівня лояльності персоналу, мотивація і стимулювання персоналу, моніторинг управління трудовими відносинами персоналу, планування кар'єри персоналу, організація підвищення кваліфікації персоналу тощо.

Ресурсами управління є джерела впливу на стан відповідних складових управління. Результатом впливу є управління трудовими відносинами персоналу згідно з поставленими цілями. За системного підходу механізму притаманні такі властивості: динамізм, ідентифікованість, відкритість, цілісність.

Якщо заплановані в одній частині механізму зміни, обов'язково впливатимуть на інші, то забезпечується властивість цілісності. Як один із провідних принципів функціонування механізму – економічність механізму – забезпечує раціональне використання ресурсів, економічних витрат на заходи з управління і розвитку персоналу. Такий принцип дає змогу отримати максимальну економічну ефективність роботи підприємства.

Побудова механізму залежить тільки від зміни цілей елементів системи і на неї не впливають окремі зміни у системі. Обов'язковими елементами механізму є структура і мотиваційний.

Мотиваційний елемент механізму має сприяти підвищенню зацікавленості співробітників агропромислового підприємства і його контактних аудиторій у розвитку власних компетенцій та продуктивності праці. Мотивація розглядається з точки зору зацікавленості персоналу у плідній та ефективній праці, мінімізації всіх видів витрат, підвищення стійкості та продуктивності трудових відносин. Забезпечення ресурсами в структурі мотивації персоналу на користь зменшення конфліктів, полягає в постачанні, контролі відповідності й обробки ресурсів, їх споживання, що необхідно підприємству для виробничої діяльності, розвитку персоналу і трудових відносин, ефективного функціонування.

Висновки. Вплив зовнішнього і внутрішнього середовища змінює організаційну структуру підприємства. Відповідно необхідно адаптувати її до сучасних внутрішніх потреб і вимог зовнішнього середовища для адекватної реакції та збереження конкурентних переваг на ринку. Розглянуті теоретичні питання формування мотиваційного механізму управління персоналом агропромислових підприємств надають можливість пошуку нових ефективних

рішень у сфері мотивації та управління персоналом підприємств з метою їх розвитку. Прийняття управлінських рішень пов'язане з завданнями управління персоналом. Так, управління персоналом як активом має значення для конкурентної переваги підприємства. Створення більш гнучкої організації праці з меншою кількістю ієрархічних рівнів забезпечить здатність якнайшвидше реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища.

Список літератури

1. Виханський О. С. Менеджмент / О. С. Виханський, А. И. Наумов. – М.: Гардарики, 2005. – 528 с.
2. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: навчальний посібник / В. Г. Воронкова. – К. : ВД «Професіонал», 2004. – 192 с.
3. Джонс П. Управляйте людьми ефективно. Как обеспечить высокую продуктивность в работе, опираясь на мотивацию сотрудников / П. Джонс. – М.: Дело и Сервис, 2008. – 272 с.
4. Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / И. Б. Дуракова, А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 301 с.
5. Максвелл Л. Мотивация решает все / Л. Максвелл. – М. : Поппури, 2009. – 160 с.
6. Гончаров В. М. Актуальні проблеми сучасності: монографія / В. М. Гончаров, О. Ю. Родіонова та ін. – Донецьк: СПД Купріянов В. С., 2010. – 500 с.
7. Слинков В. В. Мотивация, стимулирование и оплата труда: теория и практика / В. В. Слинков. – К.: КНТУ, 2008. – 335 с.

УДК 351:633.1

КРИТЕРІЇ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ САМОДОСТАТНОСТІ РЕГІОНУ

*Уманець Т. В.,
д.е.н., професор
Шаталова Л. С.,*

аспірантка Одеського національного економічного університету

Досліджено сутність економічної самодостатності регіону та її індикатори. Запропоновано критерії інтегральної оцінки її рівня.

Ключові слова: самодостатність; індикатори; критерії оцінки; економічна самодостатність регіону; інтегральна оцінка економічної самодостатності регіону.

Исследована суцність економічної самодостатності регіону та її індикатори. Предложены критерии интегральной оценки ее уровня.