

селе, как основного источника формирования кадрового потенциала сельхозпредприятий [4].

Итак, аграрные предприятия должны иметь собственную концепцию формирования и развития кадрового потенциала, которая бы выражала основные подходы к подбору, привлечению кадров, адаптации, обучению, повышению квалификации, замещении должностей, а также высвобождению работников.

Литература

1. Диесперов В. С. Затраты труда в хозяйствах населения / В. С. Диесперов // Украина: аспекты труда. – 2009. – №5. – С. 3-7.
2. Друкер Питер Ф. Эффективное управление: пер.с англ. М. Котельниковой / Питер Ф. Друкер. – М.: АСТ, 2004. – 284 с.
3. Митрофанова Е. А., Ивановская Л. В. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.
4. Рябуха М. С. О формировании и использовании кадрового потенциала в сельском хозяйстве / М. С. Рябуха // Экономика АПК. – 2009 – №10. – С. 132-136.

УДК 631.158: 331.08

ТЕОРИИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Шовкопляс А.Ш., доцент

ЛНАУ, г. Луганск

Система управления человеческими ресурсами функционирует в конкретных условиях внутренней и внешней среды любого хозяйствующего субъекта.

Управление человеческими ресурсами это стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

Основными характеристиками управления человеческими ресурсами являются:

- удовлетворение потребности в стратегическом подходе к управлению человеческими ресурсами, что позволяет привести в соответствие деятельность предприятия по реализации стратегических целей;

- применение всестороннего и логически последовательного подхода к обеспечению взаимной поддержки теоретических методик и практики трудовой занятости;

- достижение приверженности к миссии и ценностям предприятия;

- рассматривание работников как актива или человеческого капитала;

- отношение к человеческим ресурсам как источнику конкурентного преимущества наряду с концепцией стратегии, основывающейся на ресурсах;

- разделение работниками интересов работодателя, даже если они не будут совпадать с собственными и т.д.

Управление человеческими ресурсами напрямую связано с его мотивацией и стимулированием.

Процесс мотивации сложен и неоднозначен. Существуют различные подходы к описанию процесса возникновения и реализации потребностей у сотрудников. Эти подходы отражены в различных теориях мотивации. Каждая из этих методик может что-то предложить руководителям, а различные их элементы во многих отношениях дополняют друг друга. Руководителям следует уметь выявлять потребности, способности и цели работников, а также учитывать различия в предпочтениях вида поощрения.

Условно все теории мотивации можно разделить на содержательные и процессуальные. Содержательные теории фокусируются на внутренних потребностях индивида, которые да-

ют импульс, направляют, поддерживают и прекращают данное поведение. Процессуальные теории дают описание и анализ того, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается.

Характеристика теорий трудовой мотивации:

1. Классическая теория научного менеджмента (Фредерик Тейлор, Фрэнк Гилбрет, Гарри Грант и др.) – работники предприятия в значительной степени заинтересованы в труде, если материальное вознаграждение тесно связано с результатами их труда.

2. Теория мотивации Герчикова. Согласно этой теории, существуют разные типы людей и каждому из них более важна определенная мотивация. Сотрудники бывают:

- инструментального типа
- профессионального типа
- хозяйский тип
- патриотический тип.
- люмпенский тип.

3. Теории X и Y (Дуглас МакГрегор). Некоторые не любят работать «от рождения», поэтому они могут хорошо работать только под постоянным наблюдением и принуждением (теория X). Другие сами мотивируют для себя потребность трудиться и находят внутреннее удовлетворение в труде – правда, если для этого созданы необходимые условия (теория Y).

4. Теория человеческих отношений (Фредерик Дж. Ретлисбергер, Элтон Мэйо, Ренсис Лайкерт). Ключевым фактором мотивации является руководитель. Именно руководитель должен дать почувствовать работнику, что он является членом коллектива и занимает в нем важное место.

5. Теория иерархии потребностей (Абрахам Маслоу). В иерархии потребностей выделяют пять уровней:

- 1) физиологические потребности;
- 2) потребность в безопасности (как физической, так и экономической);
- 3) потребность в любви, принадлежности (социальные потребности);
- 4) потребность в уважении, признании;
- 5) потребность в самовыражении.

6. Фактор «2» (Фредерик Герцберг). В двухфакторной модели трудовой мотивации выделяются две большие категории:

1. Гигиенические факторы, факторы поддержки (политика компании и управление, условия труда, заработная плата, межличностные отношения с руководителем, степень непосредственного контроля за работой) носят превентивный характер и могут вызывать у работника чувство неудовлетворенности, но они не являются мотивирующими факторами.

2. Мотиваторы. К ним относятся потребности более высокого порядка, такие, как производственные достижения, общественное признание, ответственность и возможность карьерного роста.

7. Теория заученных потребностей (Дэвид МакЛелланд) Выделяются три доминирующие потребности: 1) причастности (аффилиация); 2) власти; 3) успеха.

8. Теория установки целей (Эдвин А. Локе) Сознательные потребности работника, его цель определяют его действия. Цель будет воздействовать на прилагаемые усилия и влиять на выбор поведения.

9. Теория изменения поведения, теория подкрепления (Беррес Фредерик Скиннер) Поведение может быть управляемо, уточнено и изменено благодаря определенным изменениям в системе поощрений и наказаний.

10. Теория предпочтений, ожиданий VIE (Виктор Врум) Мотивация поведения работника определяется тремя факторами:

- 1) силой уверенности в том, что конкретные действия приведут к конкретному результату;
- 2) силой уверенности в том, что конкретный результат приведет к конкретному вознаграждению;
- 3) привлекательностью или приемлемостью вознаграждения.

11. Теория справедливости, равенства или беспристрастности (Дж. Стейси Адамс)

12. Комплексная процессуальная теория мотивации (Лайман Портер, Эдвард Лоулер) Включает в себя элементы теории ожиданий и теории справедливости. Базируется на пяти переменных величинах: 1) затраченные усилия; 2) восприятие, ожидание; 3) полученные результаты; 4) вознаграждение; 5) степень удовлетворения. Основной вывод: результативный труд ведет к удовлетворению.

13. Теория Джона П. Кэмпбелла, Марвина Д. Даннетта, Эдварда Е. Лоулера и Карла Е. Уэйка мл и т.д.

Мотивация, с одной стороны, является, одной из ведущих и специфичных функций управления, с другой стороны, органически вплетена в ткань всего управленческого процесса от стадии выработки целей и принятия решения до получения конечного результата и основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Таким образом, человеческие ресурсы – главный потенциал предприятия. Управление человеческими ресурсами – это планы, направления действий, последовательность принимаемых решений и методы, позволяющие дать оценку, провести анализ и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации стратегии развития и экономического роста предприятия.

Литература

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Модели управления: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 286 с.
2. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. – М.: Экоперспектива, 2015. – 352 с.
3. Васильева О. Н. Модели и методы стимулирования: теория и практика / О. Н. Васильева. – М.: URSS: Ленанд, 2013. – 281 с.
4. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2013. – 522 с.
5. Шапуру С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С. А. Шапуру. – М.: КноРус, 2014. – 251 с.

УДК 631.158 (331.101.3)

ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Шовкопляс О.А.

ЛНАУ, г. Луганск

Трудовые ресурсы являются самым главным и самым ценным ресурсом, от эффективного использования которых зависит развитие любого субъекта хозяйствования. Особенное внимание решению вопросов развития стимулирования труда на предприятиях посвящено в работах отечественных и зарубежных авторов Маслоу А., Хэмела Г., Травина В.В., Палехи Ю.И., Турецкого О. А., Кибанова А. Я. и др. Анализ этих работ позволяет установить, что, не смотря на ценный научный потенциал рассмотрения вопросов стимулирования труда учеными экономистами не уделено должное внимание вопросам стимулирования труда именно в сельском хозяйстве.

Стимулирование труда рассматривается как элемент трудовой деятельности в системе управления трудовыми ресурсами, но при этом не учитывается внешняя среда, что также влияет на эффективность функционирования сельского хозяйства.

Стимулирование – это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. Это тактика решения проблемы, которая является ориентацией на фактическую