

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. Шапуро С. А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С. А. Шапуро. – 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

структуру ценностей и интересов работника, а также на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала посредством удовлетворения материальных потребностей персонала.

Основные формы стимулирования работников предприятия:

- заработная плата с доплатами и премиями, доходы от участия в прибылях и в акционерном капитале предприятия;
- система внутрихозяйственных льгот (льготное питание, продажа сельскохозяйственной продукции по себестоимости, бесплатный транспорт, предоставление беспроцентных ссуд и др.);
- прочие (нематериальные) льготы и привилегии – такие как предоставление права на скользящий, гибкий график работы, отгулов, дополнительных отпусков и т.д.;
- мероприятия по улучшению условий труда, стимулированию квалификационного роста работников и др.;
- создание благоприятной психологической атмосферы, развитие доверия и взаимопонимания, моральное поощрение работников;
- продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата повышения квалификации и т.д.

Экономические методы стимулирования включают в себя, в первую очередь, мероприятия, предполагающие получение сотрудниками или лишение сотрудников определенных материальных благ. Это и различные виды премий, и различные виды постоянных выплат и надбавок, льготы. Так же к данной группе относятся предоставление таких материальных благ, как туристические путевки, оплата санаторно-курортного лечения и т.д.

Система стимулирования работников предприятия выполняет две основные функции:

1. стимулирование должно нацеливать работников на выполнение важных производственных и экономических показателей, направляя их деятельность в русло решения наиболее значимых в данный период времени, и на данном участке производства проблем, способных повысить производительность труда;
2. стимулирование должно дополнительно оплачивать те стороны деятельности, которые трудно учесть или оценить обычными методами. Это относится к таким личностным характеристикам работника, как добросовестность, обязательность, высокое качество выполнения указаний, профессионализм и т.д.

Экономические стимулы связаны с дополнительными выгодами, которые люди получают в результате выполнения предъявляемых к ним требований.

Эти выгоды могут быть прямыми (денежный доход) или косвенными (свободное время, позволяющее заработать в другом месте). Основным видом экономического стимулирования – это основная и дополнительная зарплата, премии и т.д. Общие принципы оплаты труда: рост зарплаты при повышении производительности труда работника; соответствие личному вкладу; четкость и обоснованность критериев выплаты; изменение доли вознаграждения в зависимости от ситуации; использование передовых систем (например, участия в прибыли); закрепление размера зарплаты в договоре.

Основным стимулирующим элементом зарплаты является возможность получения премии, пропорциональные достигнутому результату, акцентирующие (растут быстрее результата) или нивелирующие (растут медленнее роста результата).

Принципы премирования:

- вознаграждение любых, даже самых малых, результатов
- потенциальная неограниченность величины премии
- ясная взаимосвязь между результатами и величиной выплат
- превышение размера премии над минимально воспринимаемым порогом
- учет психологических особенностей субъекта при начислении и изменении его премии

Размер премии может относиться к результатам работы:

- прямо (при участии работника в прибыли, собственности, предпринимательстве)
- косвенно (назначается руководителем исходя из его субъективно-объективной оценки)

В качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предложенные работнику в счет компенсации его действий или того, что он бы желал получить в результате определенных действий. Работник реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю. Реакция на конкретные стимулы не одинакова у различных работников. Поэтому сами по себе стимулы не имеют абсолютного значения или смысла, если люди не реагируют на них.

Стимулирование основано на желании, желании большего дополнительного дохода. Однако, это желание является ограниченным, так как через определенное время работник достигает собственного уровня возможностей и потребностей, поэтому и действие стимулирования ограничено. В условиях ограничения возможностей и удовлетворения материальных нужд стимулирование не действует.

Добросовестность при выполнении работы является важным условием успешного ее выполнения. Работник может обладать хорошей квалификацией и знаниями, быть способным и созидательным, много работать, но при этом он может относиться к своим обязанностям безответственно. И это может сводить на нет все положительные результаты его деятельности. Руководство предприятия должно хорошо представлять себе это и стараться таким образом строить систему стимулирования, чтобы она развивала у сотрудников предприятия эту характеристику их поведения.

Направленность как характеристика деятельности сотрудника указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Работник может выполнять свою работу, потому что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное или материальное), а может делать ее потому, что он стремится помочь предприятию добиться своих целей. Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь, если надо, с помощью мотивирования ориентировать эти действия в направлении определенных целей.

Литература

1. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб.: 2013. – 290 с.
2. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. А. Данилюк. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. – 304 с.
3. Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. – 2013. – № 1.
4. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда: учебное пособие / Б. Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 368 с.
5. Пугачев В. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.П. Пугачев – М.: ИНФРА-М, 2011. – 394 с.
6. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: учебное пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 5-е изд. – М.: Дело, 2014. – 272 с.

УДК 333. 631

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН

Эркинхожиев И.И.

ТашГАУ, г. Ташкент, Узбекистан

В последние годы реализуется ряд мероприятий и реформ по подготовке высококвалифицированных кадров, а также широкому внедрению в отрасль сельского хозяйства, международных образовательных стандартов и информационно-коммуникационных технологий с учетом перспектив развития регионов.