

3. Three years of the Common Agricultural Policy of the European Union: conclusions, recommendations and new opportunities for Bulgarian agriculture ", " Economedia "AD 2011.

4. <http://ec.europa.eu/news/agriculture>.

РЫБАЛКО Ю.Э., ст.гр. ЭПЭК-11

Науч. руков.: Ровт Э.П., ассист.

ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет",

г. Донецк

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА КОММЕРЧЕСКИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ ФИРМАХ

Изучена социально-экономическая проблема предприятий, на примере коммерческих строительных фирм, разработан мотивационный механизм управления персоналом для его применения в коммерческих фирмах строительного профиля.

Актуальность. Немаловажную роль в переходе к рыночной экономике играет повышение трудовой активности работников, основанной на формировании действенной системы мотивов и стимулов, предполагая прямую зависимость экономического развития не только от прямого действия органов управления, но и от активности отдельного работника.

Сегодня ведутся активные поиски новых форм и методов мотивации трудовой активности человека. Эти процессы, с одной стороны, основываются на анализе и переоценке сложившихся представлений о побуждениях к труду, а с другой в новых научных исследованиях отечественных и зарубежных специалистов в области мотивации труда социологов, психологов, педагогов.

Цель исследования. На основе анализа и обобщения имеющегося отечественного и зарубежного опыта, изучения путей повышения деятельности коммерческих организаций, разработан мотивационный механизм управления персоналом для его применения в коммерческих фирмах строительного профиля.

Основная часть. Мотивация персонала занимает одно из центральных мест в системе управления любым социально-экономическим объектом. Она является одной из функций управления наряду с планированием, организацией, контролем, принятием решений. Например, управление такими мотивами, как карьерный рост, статус, слава, оценка, ясность цели, может влиять на энтузиазм сотрудника не меньше, чем высокая зарплата и бонусы.

Изучением и исследованием методов мотивации персонала занимается достаточно большое количество ученых, которые на основе анализа и обобщения имеющегося отечественного и зарубежного опыта, изучения

путей повышения деятельности коммерческих предприятий, выдвинули главную цель исследования проблемы мотиваций на коммерческих строительных фирмах. В результате исследований ряда ученых разработаны мотивационные механизмы управления персоналом для его применения в коммерческих фирмах строительного профиля. Реализация этих исследований обуславливает:

а) необходимость решения разработки основ управления мотивационными факторами в коммерческих фирмах строительного профиля;

б) обоснование сущности мотивации труда и исследование элементов мотивационного процесса; нахождение оценки основным теоретическим концепциям мотивации труда;

в) определение понятия "качество трудовой жизни" как одного из важных аспектов мотивационного управления, а также особенности материального стимулирования в фирмах строительного профиля;

г) анализирование степени удовлетворенности работой в этих организациях;

д) нахождение путей улучшения мотивации труда работников фирмы и разработка моделей мотивационного механизма управления персоналом на коммерческой строительной фирме.

С развитием рынка труда важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на жизнь людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация - высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль. Данная концепция является одной из наиболее значимых разработок в области управления персоналом в последние годы.

Были рассмотрены показатели управления мотивационными процессами в коммерческих фирмах, заключающиеся в том, что на мотивацию труда влияют как особенности организационной структуры, так и факторы экономического, социального и психологического характера. Наряду с этими показателями была выявлена и детально обследована группа коммерческих строительных фирм и получены всесторонние характеристики работников, характеризующие сущность мотивации, приведены особенности управления персоналом в строительных фирмах и изучено понятие «качества трудовой жизни». В связи с особенностями материального стимулирования, разработана социальная технология проведения исследований по проблеме разработки мотивационного механизма в строительных фирмах. Также было установлено влияние внешней среды на внутрифирменное управление.

Практическая значимость результатов изучения заключается в корректировке концепции построения мотивационного механизма для организаций в экономических условиях переходного периода. В ней решены также задачи построения эффективной организационной структуры фирмы и повышения эффективности управления ее персоналом.

Выводы. Таким образом в результате изучения социально-экономических проблем мотивации персонала можно сформулировать следующие выводы:

1. Подбор кадров в строительные коммерческие фирмы должен осуществляться по принципу узкой специализации. При этом, хотя основную стимулирующую роль продолжает играть заработная плата, немаловажная роль остается за «стабильностью» фирмы, ее положением на рынке, конкурентоспособностью выпускаемой продукции.

2. Понятие «качество трудовой жизни» напрямую связано с корпоративной культурой фирмы, сложностью и технологическими особенностями выпускаемой продукции, организационной структурой фирмы, стилем руководства и т.д.

3. Значительное число работников коммерческих строительных фирм не чувствуют уверенности в завтрашнем дне. Такая зависимость прослеживается даже независимо от уровня заработной платы.

4. Необходимо применение методов стимулирования и регулирования труда работников этих фирм с целью их более продуктивной работы.

Библиографический список

1. Андреев В.Н., Саулин А.Д. Целеполагание и мотивация в управлении производством. Учебное пособие. Л.: изд. ЛФЭИ. 1988. - 80 с.

2. Ансофф И. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989. -370 с.

3. Баутин В.М. Задоркин В.И. Склярков В.Ф. Организация труда руководителей: Учебное пособие. М.: Союз, 1994. -24 с.

PETROVA S.P., PhD, Assoc. Prof.
D.A. Tsenov Academy of Economics,
Svishtov, Bulgaria

STUDY THE SOURCES OF MARKET POWER OF RETAIL CHAINS

The main purpose of this report is to investigate the sources of market power of retail chains as well as to assess the extent to which these sources are defensible, taking into account the one hand, the competitive situation on the other hand, correlations between the current market forces and the positions of competitors.