

контроль за исполнением налоговых обязательств позволит существенно снизить налоговые риски, действующие в переходной экономике, создать благоприятные условия для развития хозяйственной деятельности субъектов всех форм собственности.

*Г.В. Климик, канд. экон. наук, Н.А. Петренко
Уманская государственная аграрная академия
(Украина)*

СТРАТЕГИЯ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В АПК УКРАИНЫ

Современное сельское хозяйство не может существовать без предвидения будущего и эвристического стиля мышления, обоснованного риска и стратегического управления. Формируют эту стратегию ведущие мотивы: предпринимательских реакций на изменение внешней среды; внутрихозяйственные мотивы предпринимательства; конкуренции и кооперации в развитии продукции и технологии; мотивы предпринимательского риска.

Особое внимание следует уделить взаимосвязи мотивов труда, хозяйствования и предпринимательства. Мотивация труда, в частности, материальная и нематериальная, присущая каждому участнику производственного процесса, мотивация хозяйствования имеют место в трудовых коллективах бригад, которые взаимодействуют в производственном процессе. Эти два вида мотивации (труда и хозяйствования) тесно взаимосвязаны между собой: одни мотивы труда отображают в себе те или иные мотивы хозяйствования, другие — генерируют их. В свою очередь высокий уровень хозяйственной мотивации порождает предпринимательский стиль поведения. И чем выше уровень мотивации высококачественного производительного труда, тем более хозяйственное отношение к работе и более сильное проявление мотивов хозяйствования.

В мотивационном процессе переходного состояния аграрной экономики Украины необходимо вырабатывать новые

подходы, такие, как: мотивы участия в управлении (творчество, научность, управление, накопление потенциального материала); мотивы ответственности (выживание, стабильности, лидерства и престижа); мотивы профессионального роста (заработная плата, престиж профессии, продвижение по службе и достижение карьеры, техническое творчество); мотивы усовершенствования организационной структуры и системы управления (демократизация управления, гибкость производства и управление, научность); мотивы взаимодействия и соревнования.

Итак, только состояние мотивационного комплекса в большинстве определяет политику сельскохозяйственного предприятия в области производственного, научно-технического и социального направления.

*Л.К. Климович, канд. экон. наук,
И.А. Ткаченко, Е.В. Ермольчик
БТЭУ (Гомель)*

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ — НЕОБХОДИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТА

Предприятия и организации сферы услуг существуют для достижения стоящих перед ними целей. Степень реализации этих целей показывает, насколько эффективно они используют находящиеся в их распоряжении организационные ресурсы, в том числе потенциал каждого сотрудника. Динамику численности работников одной из основных отраслей сферы услуг можно проследить по таблице.

Таблица

Среднесписочная численность работающих на предприятиях
бытового обслуживания по областям Республики Беларусь
(тыс. чел.)

	1990 г.	1995 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.
1	2	3	4	5	6	7
Республика Беларусь	131,6	73,3	62,2	65,1	67,3	63,4
Брестская область	18,6	9,3	8,7	9,1	9,1	7,7