**Наумік Катерина Георгіївна. Розвиток мотивації персоналу підприємства: дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Наумік К.Г. Розвиток мотивації персоналу підприємства. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський державний економічний університет, Харків, 2003.Дисертацію присвячено теоретичним та методичним проблемам розвитку функції мотивації персоналу на підприємстві. У роботі розглянуто різні підходи до визначення категорії “мотивація”, зроблено висновок про її міждисциплінарний характер та обґрунтовано її визначення в аспекті узгодження цілей підприємства і цілей його працівників шляхом постійного дослідження та активізації структури мотивів праці. Проаналізовано існуючі мотиваційні теорії та обґрунтовано необхідність застосування “циклічної потребової мотивації”. Вдосконалено систему умов і факторів формування мотиваційної направленості персоналу за рахунок виділення інтегруючого фактора – культури, поповнено перелік принципів мотивації персоналу.Запропоновані в роботі методичні рекомендації щодо проведення моніторингу мотивації, визначення оптимальної мотиваційної стратегії та організації прийняття управлінських рішень у мотиваційному менеджменті ґрунтуються на методах багатовимірного статистичного аналізу, експертних оцінок і теорії нечітких множин, дозволяють підвищити ефективність здійснення функції мотивації на вітчизняних підприємствах. |

 |
|

|  |
| --- |
| Одержані в ході дослідження результати в сукупності вирішують важливу науково-практичну задачу - розроблення теоретичних засад і методичних рекомендацій щодо розвитку мотивації персоналу підприємства в аспекті узгодження потреб, цілей підприємства та працівників в умовах формування ринкових основ господарювання.В ході проведених досліджень одержано такі результати:1. Категорія “мотивація” вивчається різними науками. Тому для об’єктивного дослідження мотивації необхідно використовувати міждисциплінарний підхід. Розвиток теоретичних засад розуміння категорії “мотивація персоналу як функція менеджменту” слід здійснювати, використовуючи положення філософії, праксеології, економіки, соціології, психології.
2. Теоретичну основу розуміння процесу мотивації складає філософська парадигма – “теорія циклів”. Згідно з нею обґрунтовано необхідність застосування “циклічної потребової мотивації” для розв’язання протиріч, які існують на підприємстві у процесі мотивації.
3. Функція мотивація на підприємстві повинна ґрунтуватися на визначенні мотивації як процесу узгодження цілей підприємства і цілей його працівників шляхом постійного дослідження та активізації структури мотивів праці.
4. У ході практичних досліджень визначено, що 10-25% персоналу підприємства не знають, чи існує на ньому система заохочення праці. Отже, на практиці працівники не включені в процес трудової мотивації, і управління мотивацією потребує вдосконалення.
5. Досліджено практичне застосування методів мотивації за напрямами (економічні, соціально-психологічні, організаційно-адміністративні та виховні методи) і визначено, що на половині з досліджених підприємств реалізація актуальних для працівників напрямів мотивації не проводиться, а отже, існує значний потенціал для розвитку мотивації персоналу.
6. Для цілеспрямованого регулювання параметрів системи мотиваційного управління необхідне постійне спостереження, оцінка і прогноз мотиваційних процесів. З метою підвищення ефективності мотивації персоналу обґрунтовано і розроблено методичні підходи до здійснення моніторингу мотивації, визначено ознаки та виконано класифікацію його різновидів.
7. На трудову мотивацію працівника впливають численні фактори. Проведений аналіз дозволив розробити ієрархічну систему умов і факторів формування мотиваційної направленості персоналу та виділити інтегруючий елемент цієї системи – культуру. Різновиди цього фактору (культура особистості, культура підприємства, культура суспільства) визначають напрям розвитку потребової мотивації персоналу.
8. Мотиваційна направленість персоналу визначається багатьма характеристиками, тому для уточнення об’єкта дослідження її визначено як сукупність потреб, інтересів, мотивів та цілей (етапів мотиваційного циклу), що зумовлюють вибір індивідуумом конкретної дії.
9. Для оцінки мотиваційної направленості запропоноване та апробоване комплексне використання методів багатовимірного статистичного аналізу, експертного оцінювання та методів нечітких множин, які виділяють з набору характеристик мотивації найбільш бажані для даного колективу.
10. Ефективність організації мотивації персоналу залежить від дотримання принципів мотивації, базовими з яких виділено досконалість дії, усвідомлення цілі, контроль результатів, відповідність результату, заохочення нетрадиційного мислення, ефективність боротьби, попереднє планування, соціальну орієнтацію, ранжування потреб, зворотний зв’язок, динамічність.
11. Ефективне здійснення функції управління потребує відповідного документального оформлення функціональних обов’язків персоналу, який безпосередньо організує та розвиває цю функцію. Розвиток функції “мотивація” на підприємстві здійснюється відділом кадрів, тому перелік функціональних обов’язків запропоновано удосконалити за рахунок розробки та здійснення системи мотиваційного моніторингу; оцінювання та змінювання мотиваційної направленості працівників.
 |

 |