**Пасенко Наталія Сергіївна. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2004. , табл.**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Пасенко Н.С. Формування системи мотивації праці персоналу підприємства. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський державний економічний університет, Харків, 2004.  Дисертація присвячена висвітленню теоретичних і методичних проблем формування системи мотивації праці персоналу підприємства. Результатом дослідження є удосконалення визначення даної системи та її складових, а також аналіз розвитку систем мотивації праці на вітчизняних і зарубіжних підприємствах.  На підставі поділу учасників процесу виробничої діяльності на групи носіїв інтересів запропоновано метод оцінювання рівня мотивації праці кожної з виділених груп. Показано вплив факторів мотивації праці на ефективність діяльності підприємства.  За допомогою визначення часткових характеристик рівня якості системи мотивації праці побудовано латентний показник рівня якості системи мотивації праці, що враховує інтереси різних груп їх носіїв на підприємстві.  У роботі запропоновано методичні засади формування системи оплати праці та встановлено верхню межу витрат на стимулювання працівників.  Завдяки сформульованій методиці організації моніторинґу системи мотивації праці є можливість пошуку резервів задля підвищення системи стимулювання до рівня системи мотивації праці персоналу. | |
| |  | | --- | | У дисертації поставлено та запропоновано шляхи вирішення науково-практичного завдання щодо теоретичних і методичних засад формування та подальшого розвитку системи мотивації праці персоналу підприємства.  Основні висновки теоретичного й методичного характеру, що випливають з дослідження, наступні:  1. Ґрунтуючись на аналізі підходів до мотивації праці як системи, доведено, що система мотивації праці персоналу підприємства характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних складових (методів), органічно пов’язаних і узгоджених за матеріальними, моральними та соціальними потребами різноманітних груп носіїв інтересів на підприємстві для досягнення поставлених цілей.  2. За результатами анкетування персоналу, аналізу статистичної інформації та звітності промислових підприємств Харківського реґіону було виявлено, що тут усі складові системи мотивації праці потребують реформування, і перш за все – система оплати праці. Удосконалювати складові системи мотивації праці персоналу доцільно для кожного конкретного працівника відповідно до освітнього, професіонального рівня, віку, статі, посади, характеру, а також специфіки виробництва, фінансового стану підприємства, умов праці та ін.  3. Зважаючи, що конкретні групи учасників процесу діяльності підприємства мають різні потреби, цілі, а відповідно – й мотиви, для управління їх мотивацією було виділено однорідні групи носіїв інтересів: власники, менеджери та спеціалісти, робітники. Для оцінювання рівнів мотивації праці цих груп обґрунтовано й запропоновано методичний підхід з використанням економіко-математичного методу таксономії. Визначено економічні показники побудови узагальнювальних коефіцієнтів рівнів мотивації власників, менеджерів та спеціалістів, робітників, на підставі яких можна узгодити інтереси всіх груп. Аналіз рівня мотивації праці різних груп носіїв інтересів на підприємствах Харківського реґіону довів, що у 1996–2002 рр. здебільшого спостерігалася тенденція до зростання рівня узагальнювальних показників усіх груп носіїв інтересів. Серед них за підсумками дослідження на промислових підприємствах реґіону наймотивованішою є група власників підприємств, а найменш вмотивованою – група робітників.  4. Для визначення факторів мотивації праці персоналу підприємств Харківського реґіону запропоновано методичний підхід на базі факторного аналізу. Згідно з ним на підвищення результатів фінансово-господарської діяльності впливає чинна система оплати праці персоналу. Неґативний внесок у фінансово-господарський стан підприємства робить збільшення витрат на освіту, відпочинок, розваги, культуру та зайняття спортом працівників, що вказує на необґрунтований вибір об'єктів мотивації підвищення якості персоналу та його морального заохочення.  5. У роботі розроблено модель оцінювання рівня якості системи мотивації праці за допомогою методу побудови латентного показника з урахуванням інтересів усіх груп їх носіїв, котру було апробовано на промислових підприємствах м. Харкова у 1996–2002 рр. Як показало експертне опитування, найвагомішим у системі мотивації праці є показник рівня матеріального стимулювання. За одержаною моделлю, факторами, які впливають на змінення рівня якості системи мотивації праці, стали: основна та додаткова заробітна плата, співвідношення продуктивності праці і заробітної плати 1 працівника, співвідношення прибутку від звичайної діяльності до оподаткування на 1 працівника та заробітної плати 1 працівника. Виконані дослідження дають можливість зробити висновок, що рівень якості системи мотивації праці здебільшого зростає, але залишається все ще низьким.  6. На підставі визначення системи оплати праці як основної складової системи мотивації праці персоналу було сформульовано методичні засади її побудови. Запропонована у роботі система оплати праці базується на щомісячному нарахуванні працівникам посадового окладу (тарифних ставок) з доплатами та надбавками згідно з чинним законодавством, нарахуванні премій та стягненні штрафів за результатами: роботи працівника – щоквартально; діяльності підрозділу підприємства – в термін поставленого завдання; діяльності підприємства у календарному році. На базі запропонованої системи оплати праці з урахуванням інших складових доходу працівника можна визначити верхню межу витрат на стимулювання персоналу.  7. Для інформаційної підтримки ефективної системи мотивації праці потрібен моніторинґ системи мотивації, який у дисертаційній роботі представлено як процес. Він складається із спостереження, оцінювання, контролю, прогнозування змін у стані потреб та інтересів працівників, складових систем мотивації та стимулювання праці, а також за джерелами і факторами, що на них впливають. Здійснення моніторинґу створить нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації праці. За допомогою розробленого підходу до організації моніторинґу системи мотивації праці можна визначити резерви системи стимулювання, враховуючи різницю між фактичними системами мотивації та стимулювання праці персоналу. | |