**Грузіна Інна Анатоліївна. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Грузіна І. А. Організація прийняття рішень з 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 національний економічний університет, Харків, 2004.  Дисертація присвячена комплексу питань, пов'язаних із прийняттям рішень стосовно мотивації трудової діяльності персоналу підприємства.  Розкрито сутність і зміст мотивації праці. Уточнено поняття «мотивація», «мотиваційний процес», «потреба», «мотив», «стимул», «стимулювання», «за-робітна плата», «оцінка персоналу». Удосконалено класифікації категорій «мо-тивація», «потреба», «мотив», «стимул». Проведено дослідження мотиваційно-го процесу. Обґрунтовано необхідність комплексного використання матеріаль-них і моральних стимулів при стимулюванні трудової активності працівників.  Досліджено взаємозв'язки процесів на ринку праці України. Виділено фактори, які ведуть до зниження продуктивності праці, на основі аналізу стану зайнятості та оплати праці на підприємствах Харківської області. Обґрунтовано роль матеріальних стимулів у системі факторів, що спонукають працівників до продуктивної діяльності, за допомогою економіко-математичного моделювання.  Уточнено сутність процесу оцінки праці, досліджено його основні функції і принципи організації. Запропоновано методику оцінки результатів праці персоналу, яка базується на побудові факторно-критеріальної моделі. Розроблено рекомендації з преміювання працівників, що передбачає нараху-вання премії за двома складовими. | |
| |  | | --- | | Результати дисертаційного дослідження дають можливість зробити висновки, основні з яких полягають у наступному:  1. Відсутність єдиного підходу до мотивації людини, а також зміна у зв'язку з ринковими перетвореннями її ціннісної і мотиваційної структури стало причиною теоретичного дослідження різноманітних точок зору на проблему мотивування людей, безлічі мотиваційних теорій, які формують певні погляди на мотивацію праці людини, що дозволило зробити висновки щодо її внутрішнього механізму, розкрити й уточнити сутність даної категорії, навести її детальну класифікацію.  2. Ефективне стимулювання й управління персоналом неможливе без ро-зуміння сутності, змісту і логіки процесу мотивації. Це обумовлює необхідність у його вивченні, тобто проведенні всебічного дослідження потреб, мотивів і стимулів людини, уточненні класифікацій даних категорій, що сприяє правильному розумінню категоріального апарату і забезпеченню на цій основі ефективної мотивації персоналу.  3. Обґрунтовано, що стимулювання високопродуктивної діяльності в сучасних умовах доцільно проводити на основі раціонального поєднання засо-бів матеріального і морального заохочення працівників. У зв'язку з цим під-креслюється необхідність глибокого вивчення сутності, структури, функцій, форм і систем заробітної плати з метою її раціональної організації на підприємстві, а також доцільність її доповнення системою преміювання й адекватними ринковій економіці видами морального заохочення.  4. Відзначено, що для здійснення впливу на поведінку людини в бажаному напрямку через матеріальні стимули необхідно дотримуватися певних правил щодо розробки системи преміювання, щодо визначення показників, умов, періодичності преміювання, обґрунтування розмірів премій, що дозволить оцінити безпосередній внесок працівників і забезпечити реальну зацікавленість у максимальних результатах праці.  5. На основі вивчення й аналізу офіційних документів Державного комітету зі статистики, що виявив значне зменшення кількості зайнятих, збільшення показника вивільнених працівників, високий рівень безробіття в окремих регіонах України, зроблено висновок щодо напруженості демографічно-економічної ситуації в країні, загострення проблем зайнятості і відтворення трудового потенціалу. Низький рівень заробітної плати та нерегулярна її виплата послаблюють мотивацію й стимули до праці, зменшують бажання працівників до підвищення кваліфікаційного рівня, що вимагає здійснення ефективної мотиваційної діяльності на підприємствах.  6. Створення ефективного механізму стимулювання високих виробничих результатів діяльності передбачає комплексне урахування факторів, що впливають на їхній рівень. За допомогою економіко-математичного моделювання виявлено фактори, за рахунок сукупного впливу яких може бути підвищений рівень продуктивності праці, обґрунтована роль матеріальних стимулів у процесі активізації високопродуктивної праці на сучасному етапі трансформації економіки України.  7. Відзначено, що забезпечення справедливості матеріальної винагороди різних категорій працівників повинне відбуватися шляхом досягнення балансу між оплатою й індивідуальним трудовим внеском кожного працівника в підвищення ефективності діяльності підприємства. Одним із напрямків найбільш об'єктивної оцінки працівників виділено аналітичний метод, заснований на побудові факторно-критеріальної моделі, у зв'язку з чим визначено етапи його проведення, обґрунтовано фактори оцінки для різних категорій працівників, методику визначення їхньої вагомості, запропоновано варіант бальної оцінки на основі різниці між найменш і найбільш складною роботою.  8. Зацікавити працівників у максимальних результатах праці допомагає політика диференціації винагород, заснована на розходженнях у складності виконуваної роботи, з урахуванням оцінок індивідуальних результатів праці. У роботі запропоновано й обґрунтовано методику розрахунку премії, що забезпечує взаємозв'язок величини грошової винагороди, ефективності роботи підприємства і результатів діяльності працівника. Покладена в її основу факторно-критеріальна оцінка результатів праці створює передумови для одержання справедливої винагороди на підставі реально виконаної роботи.  9. Пошук шляхів досягнення високих результатів діяльності повинен стати постійним, регульованим процесом, що базується на виявленні нових можливостей виробництва і введенні в дію резервів. У роботі розроблено рекомендації для проведення періодичного аналізу діючої на підприємстві системи преміювання з метою коригування і визначення ефективності її застосування. | |