**Докучаєв Олексій Анатолійович. Мотивація персоналу та її взаємозв’язок з ефективністю господарської діяльності підприємства. : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Докучаєв О.А. Мотивація персоналу та її взаємозв’язок з ефективністю господарської діяльності підприємства. – Рукопис.**  Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами. Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України. – Одеса. – 2008.  Дисертація присвячена розробці інновацій у формуванні соціально-економічних підходів мотивації персоналу, заснованих на комплексному дослідженні трудового потенціалу працівників як фактора підвищення ефективності господарської діяльності підприємства.  Досліджено: методи мотивації, оцінювання та стимулювання керівників і фахівців; потенціал персоналу підприємств і результативність його роботи; професійні знання, навички та особистісні якості керівників і фахівців у взаємозв'язку з результатами діяльності підприємства; економічні механізми мотивації персоналу; фактори і ступінь їхнього впливу на показник плинності кадрів; шляхи підвищення ефективного використання професійних можливостей працівників підприємства.  Розроблено: економіко-математичну модель рівня витрат заробітної плати; розрахункову модель рентабельності заробітної плати, фактори якої характеризують техніко-організаційний рівень виробництва і реалізації продукції та можуть визначати результат дії соціально-економічних механізмів використання персоналу. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової задачі, що виявляється в розробці інновацій у формуванні соціально-економічних підходів мотивації персоналу, заснованих на комплексному дослідженні трудового потенціалу працівників як фактора підвищення ефективності господарської діяльності підприємства.  1. В ході дослідження автором сформульовано визначення соціально-економічного механізму як системи понять і категорій, що відображають життєві потреби людей і відповідні їм інтереси, які визначають соціальні цінності і норми, властиві особистості, які формують у неї бажання працювати з метою задоволення матеріального добробуту, визнання і просування за посадою, престижу і участі в суспільно значущій діяльності.  2. В дисертаційній роботі автором доведено, що узгодженість особистих, колективних і суспільних інтересів, подолання суперечностей між ними для досягнення економічного зростання досягається політикою соціального партнерства, виконанням державних, галузевих, колективних договорів і трудових угод (контрактів).  3. При використанні методів оцінки персоналу за результатами діяльності треба, на думку автора, дотримуватися наступних правил: не віддавати переваги одному показнику даної групи і визначити необхідну, але достатню кількість показників, що охоплюють істотні сторони результативності праці.  4. Наявність достатності мотивації персоналу, з точки зору автора, забезпечується аналізом задоволеності персоналу своєю роботою; використання на підприємстві ресурсів менеджменту персоналу; стилю управління керівників. Для визначення ступеня задоволення персоналу своєю роботою доцільно використовувати тест, що характеризує зміст і умови праці.  5. Механізм оцінки відповідності персоналу вимогам посад, з точки зору автора, передбачає визначення професійних знань працівників, встановлення їхніх навичок і особистісних якостей, використовуваних в роботі, на основі сумарного методу і 16-ти факторного тесту, за допомогою якого досліджуються індивідуально-психологічні особливості людини.  6. Про використання професійно-кваліфікаційного потенціалу керівної системи, до складу якої входять механізми мотивації, оцінки і стимулювання праці, можна судити, на думку автора, по тому, наскільки дотримується відповідність фактичного рівня освіти і спеціальності працівників вимогам, що висуваються до посади. Характеристика аналізованих підприємств за рівнем відповідності фахівців їхній спеціальності свідчить, що в 22 випадках з 65 спостережень функції управління забезпечено професійним потенціалом менш ніж на 40%.  7. В дисертаційній роботі показано, що про сумісність працівників у колективі можна судити за показником їхнього стабільного складу, який визначається як відношення чисельності працівників, що пропрацювали в колективі весь рік, до їхньої середньооблікової чисельності. Чим вище значення цього показника, тим колектив більш соціально стійкий, тобто сумісність працівників в ньому вища. Значення коефіцієнта постійного складу працівників підвищується при зниженні коефіцієнтів варіації кваліфікації працівників у колективах, тобто чим більш однорідний колектив за кваліфікаційним складом працівників, тим він соціально стабільніший.  8. У результаті аналізу автором доведено, що оптимальний діапазон активності робітників, коли досягаються кращі результати роботи, можна кількісно визначити шляхом побудови рівнянь регресії в параболічній формі зв'язку, використовуючи як функцію виконання норм виробітку, а як фактори-аргументи: кваліфікацію робітників, їхній вік і стаж роботи на підприємстві. Оптимальними значеннями факторів, при яких досягаються кращі результати, є: кваліфікація робітників 6 розряду, вік 47 років, стаж роботи на підприємстві 16 років. Після досягнення цих значень результати роботи починають знижуватися.  9. Щоб розробити і впровадити ефективну систему мотивації, на думку автора, потрібно реалізувати три етапи: провести діагностику середовища мотивації підприємства, розробити сегментовану систему мотивації, у якій комплексно застосовувати матеріальні і моральні засоби мотивації, регулярно проводити моніторинг і корекцію системи мотивації.  10. В результаті проведеного дослідження автором виявлено, що резерви економії засобів та їхнє використання для абсолютного збільшення заробітної плати і стимулювання виробничого персоналу можливо отримати шляхом побудови регресійної багатофакторної моделі рівня заробітної плати. Для кількісного визначення цих резервів потрібно порівняти факторні показники підприємства із середнім значенням по сукупності всіх підприємств, які аналізуються, а відхилення помножити на відповідні коефіцієнти регресії.  11. В дисертаційній роботі автором показано взаємозв'язок соціально-економічного механізму використання персоналу з ефективністю господарської діяльності підприємства через рентабельність заробітної плати, яка розраховується як відношення чистого прибутку до фонду оплати праці. Включені у розрахункову модель показника рентабельності заробітної плати факторні показники характеризують рівень управління і організації виробництва, технічну озброєність робітників і продуктивність устаткування, роботу комерційних і фінансових структур, діяльність адміністрації підприємства і можуть визначати результат дії соціально-економічних механізмів. | |