**Коваленко Тетяна Леонідівна. Складові соціально-економічної мотивації персоналу на підприємстві зв'язку : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009**

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

|  |
| --- |
| **Коваленко Т.Л. Складові соціально-економічної мотивації персоналу на підприємстві зв’язку. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеська національна академія зв’язку ім. О.С.Попова, Одеса. 2009.В дисертаційній роботіобґрунтувано теоретичні і практичні засади визначення складових соціально-економічної мотивації персоналу підприємства зв’язку до високопродуктивної праці та оцінки її ефективності.Досліджено соціально-економічну мотивацію персоналу підприємств зв’язку. Дано визначення і поглиблено сутність поняття «соціально-економічної мотивації», уточнено склад зовнішніх і внутрішніх факторів мотивації працівників, а також розглянуто дієвість соціально-економічної мотивації підприємства зв’язку.Проведені дослідження дозволили автору удосконалити організаційні засади щодо оцінки соціально-економічної ефективності системи мотивації і оцінки якості праці працівників підприємства галузі зв’язку. |

 |
|

|  |
| --- |
| В проведеному дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення і наведено нове рішення наукового завдання щодо обґрунтування теоретичних і практичних засад визначення складових соціально-економічної мотивації персоналу підприємства зв’язку до високопродуктивної праці та оцінки її ефективності. Практична реалізація даного рішення сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємств зв’язку.Основні результати дослідження, рекомендації щодо їхнього наукового і практичного використання полягають у наступному:1. Розглянувши соціально-економічну сутність категорії мотивації персоналом підприємства з’ясовано,що існує обмеженість наукових підходів стосовно формування соціально-економічної мотивації праці на етапі становлення конкурентних відносин, що стало підставою для подальшого розвитку теоретичних засад мотивації, зокрема розкриття понятійного апарату, що відбиває сутність соціально-економічної мотивації праці.Соціально-економічна мотивація – це процес усвідомленого чи неусвідомленого вибору людиною тієї чи іншої поведінки, яка визначається комплексною дією внутрішніх і зовнішніх соціально-економічних факторів, і спрямована на розв’язання нових довгострокових завдань, на підвищення економічної та соціальної ефективності роботи персоналу й організації та підтримку її балансу.2. В процесі формування СЕМ працівників необхідно враховувати динамічність умов функціонування. Угрупування факторів формування та розвитку процесу мотивації за певними ознаками, дозволяє виділити найбільш значущі й найменш істотні, їх доцільне сполучення допомагає визначитися підприємству у виборі найбільш прийнятного й правильного шляху управління трудовою поведінкою працівника. В роботі уточнено склад зовнішніх і внутрішніх факторів, які мають вплив на якість використання кадрового складу, розвиток наявних і потенційних конкурентних переваг персоналу зв’язку. Було виділено дві основних групи зовнішніх факторів: фактори прямого і непрямого впливу, та внутрішніх факторів: функціональні та характеристики особистості.3. Аналіз дієвості соціально-економічної мотивації підтвердив гіпотезу про те, що система мотивації підприємства зв’язку недосконала і не сприяє розвитку особистості працівника, його інтелектуальному та професійному зростанню, не формує інтересу виконавця до процесу праці та її результатів, не забезпечує внутрішнього задоволення від виконання трудових функцій. Своєчасне виявлення та урахування найбільш впливових факторів дозволить підприємству сформувати конкурентну стратегію управління персоналом, метою якої є забезпечення реалізації загальної стратегії розвитку підприємства.4. В роботі проведено діагностику ефективності використання матеріальних стимулів на підприємствах зв’язку за допомогою багатофакторних кореляційних моделей, за результатами якої було встановлено, що на підприємстві зв’язку під впливом державного регулювання в конкретних умовах, матеріальна винагорода у вигляді заробітної плати – є досить вагомим фактором виробничого процесу та джерелом доходів підприємства, що потребує відповідної системи організації праці та мотивації, а з іншого боку – найбільшою статтею витрат підприємства, що вимагає ефективного її використання та постійного пошуку джерел підвищення продуктивності праці та способів оптимізації витрат на її оплату.5. В роботі розроблено стратегічний підхід до процесу СЕМ для ВАТ «Укртелеком» шляхом виокремлення таких напрямів її реалізації як внутрішнє вирівнювання, управління, конкурентоздатність, що для підприємства дозволяє забезпечити економічний ефект у вигляді підвищення прибутковості, зростання продуктивності праці, задоволення всіх зацікавлених у розвитку підприємства сторін та конкурентоспроможності підприємства зв’язку.6. Удосконалено оцінку якості праці персоналу, що є своєрідним важелем мобілізації працівників на досягнення індивідуальних результатів праці. Комплексна бальна оцінка якості праці різних категорій персоналу покладена в основу розробленої преміальної системи, дає чіткі критерії для розподілу коштів преміального фонду на основі розрахункових формул, виведених для визначення премії, що залежить від результатів оцінки праці працівників. Її впровадження дасть можливість удосконалювати соціально-економічну мотивацію, що сприятиме ефективній діяльності підприємств зв’язку в умовах конкурентного середовища.7. В роботі обґрунтовано, що для зростання загального ефекту дії мотиваційної системи доцільно проводити оцінку ефективності роботи СЕМ праці із залученням комплексу різноманітних мотиваторів (економічних і соціальних), враховуючи в кожному окремому випадку перелік та динаміку актуальних потреб персоналу підприємства, специфіку зайнятості, соціальний статус та ін. Це дозволяє визначити величину економічного та соціального критеріальних показників. Дія мотиваторів на персонал підприємства обумовлює певні зміни щодо підвищення СЕМ, оцінюваної інтегральним показником. Адекватність показників щодо оцінки ефективності роботи системи мотивації підтверджено розрахунками на прикладі філій ВАТ «Укртелеком»: вирішальне значення для стимулювання результативності праці мають, як економічні (52–59%), так і соціальні ( 48–41%) складові.8. Впровадження запропонованих методичних пропозицій дозволить створити на підприємствах зв’язку дієву систему мотивації персоналу засновану на соціально-економічних складових, які в разі комплексної взаємодії змінюються відповідно цільової спрямованості підприємства та індивіду. |

 |