**Любомудрова Надія Петрівна. Формування та оцінювання систем мотивування управлінського персоналу промислових підприємств.- Дисертація канд. екон. наук: 08.00.04, Приват. ВНЗ Львів. ун-т бізнесу та права. - Львів, 2014.- 236 с.**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**Національний університет «Львівська політехніка»**

**Любомудрова Надія Петрівна**

**ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМ МОТИВУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності)

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник

Захарчин Галина Миронівна,

доктор економічних наук, професор

Львів – 2014

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВСТУП** | **3** |
| **Розділ 1. Теоретико-прикладні аспекти мотивування управлінського персоналу промислового підприємства** | **11** |
| 1.1. Сутність та основні поняття систем мотивування управлінського персоналу | 11 |
| 1.2. Взаємозв’язок цінностей, закономірностей поведінки і мотивування управлінського персоналу підприємства | 35 |
| 1.3. Концепція мотивування управлінського персоналу в умовах глобалізації | 55 |
| Висновки до розділу 1 | 72 |
| **Розділ 2. Аналізування чинників мотивування управлінського персоналу промислових підприємств** | **78** |
| 2.1. Основні тенденції розвитку мотивування на вітчизняних підприємствах | 78 |
| 2.2. Оцінювання стану мотивування персоналу на вітчизняних підприємствах | 89 |
| 2.3. Соціалізація та гуманізація праці як фактори впливу на мотиваційну політику підприємства | 110 |
| Висновки до розділу 2 | 130 |
| **Розділ 3. Методи мотивування управлінського персоналу та оцінювання їхньої ефективності на промисловому підприємстві** | **138** |
| 3.1. Методи формування систем мотивування управлінського персоналу | 138 |
| 3.2. Використання чинника організаційної культури в системі мотивування управлінського персоналу | 158 |
| 3.3. Методичні положення із оцінювання ефективності системи мотивування персоналу підприємства | 176 |
| Висновки до розділу 3 | 189 |
| **Висновки** | **194** |
| Список використаних джерел | 198 |
| Додатки | 220 |

**ВСТУП**

**Актуальність теми дисертації**. Сучасний етап розвитку економічних відносин на рівні підприємства характеризується особливою увагою до пошуку нових концептуальних підходів до управління персоналом. Упровадження новітніх методів управління, розвиток ефективної, мотивованої, командної взаємодії є дуже важливими та актуальними для економічного поступу України. Одним зі шляхів вирішення цієї проблеми є формування ефективних систем мотивування управлінського персоналу. Актуальність цієї тематики доводиться численними науковими публікаціями, в яких досліджуються проблеми мотивування праці, а також великою кількістю замовлень на тренінгові навчальні програми і семінари, які проводять консультанти-практики, що займаються безпосередньо розробленням систем винагород, компенсацій, стимулювальної оплати праці на замовлення підприємств. Однією з причин негативного міграційного сальдо, яке спостерігається останнім часом в Україні, є також низькі показники заробітної плати, невисокий рівень трудової мотивації, що в майбутньому може негативно позначитися на динаміці економічного зростання держави. Тому формування нових ефективних систем мотивування праці залишається і актуальною науковою проблемою, і пріоритетним напрямом розроблення практичних управлінських стратегій.

Проблематику мотиваційного менеджменту почали досліджувати у своїх наукових працях понад сторіччя тому такі відомі вчені минулого, як С. Адамс, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, М. Кейнс, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, К. Макконел, А. Маслоу, А. Маршалл, Е. Мейо, У. Оучі, Л. Портер,Д. Рікардо, П. Самуельсон, М. Туган-Барановський, К. Юнг та інші. Вагомий внесок у розвиток теорій мотивування праці зробили також українські науковці – В. Абрамов, В. Бала, Д. Богиня, В. Васильченко, С. Вовканич, М. Вороніна, А. Воронкова, В. Воронкова, В. Гриньова, О. Грішнова, В. Данюк, Г. Дмитренко, О. Єськов, П. Єщенко, Й. Завадський, Г. Завіновська, Г. Захарчин, М. Карлін, Л. Керб, А. Колот, О. Крушельницька, О. Кузьмін, Г. Куликов, Е. Лібанова, Н. Лук’янченко, В. Мандибура, Д. Мельничук, В. Онікієнко, В. Петюх, О. Соснін, О. Харчишина, Л. Червинська, А. Чухно, Л. Янковська та інші.

Однак недостатньо висвітленими залишаються питання формування та оцінювання ефективності систем мотивування праці, які б узгоджували інтереси різних категорій управлінського персоналу, а також визначення і вибір найвагоміших складових мотиваційного механізму на основі моніторингу мотиваційної сфери працівників. Дедалі більше на формування мотиваційної політики впливає чинник організаційної культури, який необхідно враховувати, оцінюючи системи мотивування. Тому необхідно розвивати теоретичні та прикладні аспекти побудови цілісних систем мотивування праці, удосконалювати методичні засади стосовно їхнього оцінювання. Актуальність і значущість поставлених проблем визначили вибір теми дисертаційної роботи, її мету і завдання.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами**. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану наукових досліджень Національного університету «Львівська політехніка» – в межах науково-дослідної роботи кафедри менеджменту організацій – «Удосконалення організаційної культури науки і виробництва у галузях машинобудування і приладобудування» (номер державної реєстрації 0108U000339, термін виконання 01.01.2007 р. – 01.10.2012 р). Матеріали дисертаційного дослідження використано під час розроблення держбюджетної теми Львівської політехніки ДБ/ЛАНЦ «Управління інноваційними процесами підприємств у ланцюгах вартості» (номер державної реєстрації 0110U001094), затвердженої Наказом МОН України від 22.07.2009 р. № 686, зокрема для розроблення методичних підходів до мотивування менеджерів підприємству системі управління інноваційною діяльністю та в межах ланцюга створення вартості. Вищезазначені методичні підходи відображено у п. 2.1 «Розроблення методологічних підходів до підпорядкування цілей в межах управління процесом створення вартості корпоративним цілям учасників ланцюга створення вартості» розділу 2 «Розроблення методичних підходів та методик управління інноваційними процесами підприємств у ланцюгах вартості».

Дисертація безпосередньо пов’язана з виконуваною ПВНЗ «Львівський університет бізнесу та права» комплексною науково-дослідною темою – «Підвищення конкурентоспроможності підприємств та ефективності використання їх виробничого та кадрового потенціалу».

**Мета і завдання дослідження**. Метою дисертаційної роботи є подальший розвиток теоретичних положень та розроблення науково-методичного забезпечення та практичних рекомендацій щодо формування та оцінювання систем мотивування праці управлінського персоналу промислових підприємств.

Досягнення мети дослідження зумовило необхідність вирішення таких завдань:

* проаналізувати теоретичну базу та уточнити сутнісно-змістове наповнення понятійного апарату мотиваційного менеджменту на промисловому підприємстві;
* запропонувати концепцію мотивування управлінського персоналу промислових підприємств;
* висвітлити специфіку впливу соціалізації та гуманізації праці на формування мотиваційної політики промислового підприємства;
* проаналізувати сучасний стан і рівень мотивації праці персоналу промислових підприємств на основі взаємозв’язку ціннісних орієнтацій, закономірностей поведінки і мотивів;
* визначити та проаналізувати основні тенденції розвитку мотивування в контексті динаміки соціальних стандартів і рівня життя населення;
* висвітлити теоретичні аспекти взаємозв’язку організаційної культури підприємства і мотивації управлінського персоналу;
* удосконалити методичні підходи до формування систем мотивування управлінського персоналу;
* розробити методику оцінювання ефективності системи мотивування управлінського персоналу підприємства.

**Об’єктом дослідження** є процес мотивування праці управлінського персоналу промислових підприємств.

**Предметом дослідження** є формування та оцінювання систем мотивування управлінського персоналу промислових підприємств.

**Методи дослідження**. Теоретико-методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність фундаментальних положень економічної теорії, менеджменту, наукових шкіл, теорій мотивації українських і зарубіжних вчених, фахівців у галузі управління персоналом. У роботі використано методи систематизації, наукової абстракції, індукції та дедукції, діалектичний метод пізнання економічних явищ – для дослідження сутнісних фундаментальних понять мотивування (п. 1.1, п .1.2): порівняльний аналіз – для характеристики мотиваційних теорій (п. 1.1, п. 1.3); історико-логічний метод для дослідження еволюції систем менеджменту і мотивування (п. 1.1); метод систематизації – для обґрунтування концепції мотивування управлінського персоналу в умовах глобалізації, гуманізації та соціалізації праці (п. 1.3); експертних оцінок – для діагностування стану і рівня мотивації на підприємствах Львівщини (п. 2.1, 2.2); порівняльного та факторного аналізу – для систематизації та класифікації факторів, які впливають на формування систем мотивації (п. 3.1); графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації аналітичних досліджень (п. 1.2, 2.1, 2.2, 3.3); статистичні методи спостереження та економіко-математичні методи прогнозування – для моніторингового оцінювання соціальних стандартів життя населення (п. 2.1).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у подальшому розробленні теоретико-методичних засад і методичних положень щодо формування та оцінювання систем мотивування праці управлінського персоналу промислових підприємств.

Результати дисертаційного дослідження характеризуються науковою новизною:

***вперше:***

* сформовані та обґрунтовані теоретико-методологічні та прикладні засади концепції мотивування управлінського персоналу, яка ґрунтується на ідеї розвитку особистості, принципі економічної свободи, відображає статичний і динамічний аспекти мотивації, органічно поєднує поточні й стратегічні цілі діяльності підприємства і є ідеологічною основою для усвідомлення нових завдань під час формування його мотиваційної політики;

***удосконалено:***

* методичні підходи до оцінювання рівня і стану мотивації праці, що, на противагу підходам інших дослідників, відображають взаємозв’язок ціннісних орієнтацій, закономірностей поведінки і мотивів;
* методичні засади щодо визначення тенденцій мотивації праці на основі аналізування соціальних стандартів життя населення, які дають змогу, на відміну від відомих, прогнозувати зміни рівня життя населення завдяки системному аналізу соціально-економічних процесів;
* методичні підходи до формування систем мотивування управлінського персоналу, які, на відміну від поширених у теорії та практиці, інтегровано поєднують різні форми і види мотивування;
* методику оцінювання ефективності системи мотивування управлінського персоналу, яка забезпечує системність і комплексність оцінювання на основі сукупності економічних, соціальних і культурологічних мотиваторів;

***набули подальшого розвитку:***

* понятійно-категоріальний апарат мотивації з позицій нової соціо-культурологічної парадигми менеджменту, зокрема, запропоновано авторське визначення поняття «мотивація», яке, на відміну від наявних, у лаконічній формі відображає активний аспект діяльності людини, зумовлений потребою її розвитку, що особливо актуалізується внаслідок загострення кризових явищ;
* рекомендації щодо використання чинників соціалізації та гуманізації праці в процесі формування сучасної мотиваційної політики підприємства;
* теоретичні аспекти взаємозв’язку між організаційною культурою і мотивацією управлінського персоналу, що підвищить ефективність використання внутрішнього механізму мотивації і вплине на вибір мотиваційних пріоритетів залежно від типу культури.

**Практичне значення одержаних результатів**. Серед основних положень дисертації практичне значення мають запропоновані методи формування системи мотивування управлінського персоналу, розроблені методичні рекомендації з оцінювання рівня і стану мотивації праці на підставі вивчення взаємозв’язку ціннісних орієнтацій, закономірностей поведінки і мотивів працівників. Запропоновану методику оцінювання ефективності системи мотивування управлінського персоналу, яка забезпечує системність і комплексність оцінювання на основі сукупності економічних, соціальних і культурологічних мотиваторів, доцільно використовувати в практичній реалізації мотиваційної політики промислового підприємства. Вказані авторські розробки успішно апробовані та застосовуються у діяльності таких промислових підприємств: ВАТ «Конвеєр» (довідка про впровадження № 48 від 13.03.2011 р.), ПАТ «Іскра» (довідка № 88/1 від 08.02.2011 р.), Корпорації «Енергоресурс-інвест» (довідка № 339/1 від 21.04.2011 р.), Регіональної науково-промислової Асоціації «ГалАвто» (довідка № 13/05 від 12.05.2011 р.), ТОВ «Львівські автобусні заводи» (довідка № 802-л від 08.06.2011 р.).

Матеріали дисертаційної роботи використано у навчальному процесі Національного університету «Львівська політехніка» під час викладання дисциплін «Корпоративна культура», «Мотивація діяльності менеджерів підприємств обробної промисловості», «Підприємництво та менеджмент», «Креативний менеджмент» (довідка № 67-01-674 від 16.03.2012 р.).

**Особистий внесок дисертанта.** Дисертаційна робота є самостійним науковим дослідженням, у якому викладено результати та висновки, що отримала особисто автор. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті положення і розрахунки, які є результатом особистої роботи дисертанта і становлять індивідуальний внесок автора. Внесок здобувача в колективних опублікованих працях зазначено в списку публікацій.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення та результати наукових досліджень обговорено та схвалено на вісьмох науково-практичних конференціях: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку» (Львів – Славсько, 2013); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності» (Жовті Води, 2012); Міжнародній науково-практичній конференції «Альянс наук: вчений – вченому. Сучасні дослідження економічного простору» (Київ, 2012); Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми економіки і менеджменту» (Львів, 2011); Міжнародній науково-практичній конференції «Партнерство вищої освіти та бізнесу: підготовка кадрів для інноваційної економіки» (Луганськ – Алушта, 2011); International Conference «Contemporary Issues in Economy: After the Crisis?» (Torun, Poland, 2011); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми формування нової економіки ХХІ століття» (Дніпропетровськ, 2010); Міжнародній науково-практичній конференції «Наука в інформаційному просторі. Теоретичні та практичні дослідження в галузі економіки» (Дніпропетровськ, 2010); Міжнародній науково-практичній конференції «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики» (Львів, 2010, 2008, 2006).

**Публікації.** За тематикою дисертаційного дослідження опубліковано 27 наукових праць загальним обсягом 10,46 друк. арк. (19 наукових статей, 8 тез доповідей на конференціях), з них особисто автору належать 8,1 друк. арк. У фахових виданнях опубліковано 17 статей, з них – одну статтю у виданні України, що входить до міжнародних наукометричних каталогів та баз даних, дев’ять статей одноосібно, одну статтю у зарубіжному науковому виданні.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації подано теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення науково-практичного завдання, яке полягає у розробленні рекомендацій щодо формування та оцінювання систем мотивування праці управлінського персоналу промислових підприємств. Проведене дослідження дало змогу зробити загальні висновки:

1. Узагальнення та аналіз теоретичних основ і підходів до розуміння мотивації дало змогу удосконалити та доповнити її трактування з огляду на необхідність відобразити активний аспект діяльності людини, виділити відмінність між категоріями «мотив», «стимул» та розширити мотиваційне поле й параметри мотиваційної сфери.

2. Обґрунтовано, що системні зміни в суспільстві та економіці, зокрема, потребують формування та запровадження нової, сучасної концепції мотивування персоналу. Запропоновано концепцію мотивування управлінського персоналу на основі ідеї розвитку особистості та принципу свободи, яка ґрунтується на найважливіших положеннях економічних законів, відображає статичний і динамічний аспекти мотивації, органічно поєднує поточні й стратегічні цілі діяльності підприємства, інтегруючи матеріальні та нематеріальні стимули.

3. Аналіз розвитку систем мотивування в контексті еволюції менеджменту загалом та визначення ролі мотивації на кожному з етапів доводять, що сучасними факторами впливу на мотиваційну політику підприємства є соціалізація та гуманізація праці, які змінюють ставлення до неї, до підбору мотиваторів та зміщують акценти в напрямі розвитку людини і підвищення її економічної свободи.

Оскільки еволюція трудової мотивації вимагає пошуку нових мотиваційних механізмів із акцентами на внутрішні сили, то у роботі запропоновано авторське розуміння механізму мотивації, розвинуто принципи мотиваційного процесу та обґрунтовано їхню трансформацію у відповідні мотиватори, а також розглянуто еволюційний процес мотивації у ставленні до праці.

4. Оцінювання рівня мотивації праці доцільно розглядати не відокремлено, а на тлі основних показників розвитку економіки і рівня життя населення. Найважливішими показниками рівня життя населення (соціальних стандартів) є мінімальна заробітна плата і прожитковий мінімум, які відображають мотиваційні можливості підприємств задовольняти матеріальні потреби персоналу, взаємозв’язок заробітної плати із основними макроекономічними показниками – валовим внутрішнім продуктом, продуктивністю праці та рівнем безробіття. Проведений аналіз дав змогу визначити основні тенденції розвитку мотивування в контексті динаміки соціальних стандартів і рівня життя населення і став підставою для формування методичних підходів до оцінювання ефективності мотивації управлінського персоналу промислових підприємств.

5. У дисертації удосконалено методичні підходи до оцінювання рівня і стану мотивації праці на основі вивчення взаємозв’язку ціннісних орієнтацій людини, закономірностей її поведінки та мотивів. У роботі наведено і проаналізовано результати експертного оцінювання ціннісних орієнтацій молодого покоління, яке проводилося на основі визначення домінантного статусу запропонованих респондентам цінностей. Узагальнені результати дослідження засвідчили певну закономірність – у структурі ціннісних орієнтацій молодих людей переважають індивідуальні цінності: самореалізація, особистий успіх, матеріальний добробут, тому, формуючи концепцію мотивації, керівники підприємств повинні враховувати описані реалії.

6. Запропоновано методичні підходи до формування системи мотивації управлінського персоналу, яка ґрунтується на використанні комісійної форми оплати праці, обґрунтовано доцільність формування системи стимулів залежно від типології робіт. Для цього запропоновано алгоритм та технологію цього процесу, починаючи від авторської класифікації типології робіт, які виконує управлінський персонал, і завершуючи практичними рекомендаціями щодо вибору видів стимулів, що домінують, залежно від характеру праці для кожного типу робіт.

7. Визнано, що у формуванні ефективної системи мотивування управлінського персоналу важлива роль належить організаційній культурі, яка завдяки своїй внутрішній енергії здатна поєднувати цінності, потреби, інтереси, особистісні мотиватори та поведінку людей. З огляду на це, у дисертації відображено теоретичні аспекти взаємозв’язку між організаційною культурою і мотивацією управлінського персоналу та обґрунтовано домінантні мотиваційні пріоритети залежно від типу організаційної культури. На основі викладеного зроблено висновок про необхідність системно працювати над формуванням мотиваційної політики, паралельно із формуванням та розвитком організаційної культури підприємства.

8. З метою об’єктивного відображення реальної мотиваційної політики, аналізу внутрішніх та зовнішніх мотиваційних чинників і визначення потенційних можливостей щодо удосконалення управлінської праці в дисертації запропоновано методику оцінювання ефективності мотивації праці управлінського персоналу підприємства, яка, на відміну від наявних методик, передбачає розширення класифікації мотиваторів введенням у практику мотиваційної політики нової групи – корпоративно-культурологічних мотиваторів, що не тільки відповідає культурологічній парадигмі системи управління нового тисячоліття, але й забезпечує системність і комплексність оцінювання, не потребуючи складних математичних розрахунків.

9. На підставі отриманих результатів дисертаційного дослідження можна запропонувати:

– Міністерству економіки України при формуванні державних програм розвитку промисловості використовувати основні положення запропонованої концепції мотивування праці персоналу.

– Міністерству освіти і науки України під час підготовки спеціалістів у сфері менеджменту, економіки та підприємництва використовувати теоретико-концептуальні положення та прикладні аспекти дисертації (методики, методичні підходи), пов’язані із мотиваційними аспектами праці управлінського персоналу.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Авалян К. Как оценить эффективность компенсационного пакета. / К.Авалян // Ж-л «Отдел кадров /HR department/».– 2004. – №20.
2. Алиев И.М., Горелов Н.А. Политика доходов и заработной платы: учебник. / И.М.Алиев, Н.А., Горелов // Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 261 с.
3. Анішина Н. Мотивація безробітних до професійного навчання /Н. Ані- шина, Т. Плішка //Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. –С. 30 – 34.
4. Антонюк В.П., Новікова О.Ф., та ін. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук.доповідь/ В.П.Антонюк, Новікова О.Ф. та ін./ НАН України. Ін-т економіки пром-сті.– Донецьк, 2010.– 102с.
5. Армсторг М. Практика человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. С англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004.-832 с.
6. Багракова А. Материальная и нематериальная мотивация сотрудников /А. Багракова // Управление человеческим потенциалом. – 2006.–№2.– С.21-25.
7. Бадаева С. Возможность самореализации как одна из лучших форм мотивации / С. Бадаева // Управление развитием персонала.– 2005.– №3.– С.38-41.
8. Бала В.В. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / В.В. Бала, А.Г. Мацак // Електронне наукове фахове видання «TECHNOLOGY AUDIT AND PRODUCTION RESERVES» № 3 (17), 2014р. .http://journals.uran.ua/tarp/article/view/25399
9. Бала В.В. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій / А.Г. Мацак, В.В. Бала // Журнал «Економічний форум». – 2014. – № 3, С. 136-144.
10. Басков М.И. Управление персоналом. Конспект лекций: пособие для подготовки к экзаменам / М.И. Басков: Изд. 4-е. Ростов н/Д: Феникс, –2006. – 122 с.