**Ядранський Дмитро Миколайович. Мотивація праці як складова економічної стратегії підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Дніпропетровський ун-т економіки та права. - Д., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Ядранський Д.М. Мотивація праці як складова економічної стратегії підприємства. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 – Організація управління, планування і регулювання економікою. Дніпропетровський університет економіки та права, Дніпропетровськ, 2004.  Захищається рукопис дисертації, що містить теоретичні положення і практичні рекомендації щодо застосування комплексного підходу до побудови системи мотивації праці працівників підприємств гірничо-видобувної галузі з метою створення умов для ефективного стратегічного розвитку зазначених підприємств в умовах ринкових відносин. Рекомендовано заходи, які дозволяють підвищити ефективність стимулювання та використання трудового потенціалу працівників галузі. Також розроблені методичні рекомендації щодо забезпечення ефективної системи управління трудовим процесом та побудовано механізм оцінки економічної ефективності запропонованих змін. | |
| |  | | --- | | 1. Обґрунтовано, що процес мотивації праці в умовах виробничого підприємства слід розглядати як комплексний процес, який складається з декількох компонентів, серед яких виокремлюються оплата праці, нормування, оцінка персоналу, нематеріальні методи заохочення, система оцінки ефективності існуючих методів заохочення праці.  2. Визначено, що особливості стратегічного управління персоналом полягають у створенні стимулів (переважно нематеріальних), за допомогою яких працівник буде пов’язувати власні перспективи з перспективами розвитку підприємства. Найбільш психологічно налаштованими на таке стимулювання є працівники, які охарактеризовані теорією “Y” Д. Мак Грегора.  3. Встановлено, що розвитку сучасних систем мотивації праці на виробничому підприємстві заважає відсутність вітчизняної науково-методичної бази процесів мотивації, заснованої на урахуванні особливостей сучасного національного світогляду. Наявні системи заохочення засновані переважно на постулатах радянської економічної теорії і нездатні ефективно виконувати покладених на них функцій.  4. Запропоновано механізм нормування чисельності управлінського персоналу гірничо-видобувних підприємств на підставі визначення оптимального рівня витрат на його утримання. Критерієм оптимізації в цьому випадку є встановлення оптимального співвідношення між витратами на оплату праці та втратами підприємства внаслідок їх недостатньої чисельності.  5. Розроблено методичні, методологічні та практичні рекомендації, які дозволяють покращити нормування праці (в тому числі і управлінського персоналу) в напрямку удосконалення методів планування майбутньої потреби у працівниках відповідної кваліфікації. Також зазнала удосконалення методика встановлення норм завантаження управлінських працівників.  6. Удосконалено систему матеріального заохочення працівників шляхом використанням погодинно-преміальної системи оплати праці, в основі якої лежить єдина тарифна сітка з гнучким тарифним коефіцієнтом, за рахунок чого розмір заробітної плати працівника змінюється залежно від ступеня виконання змінних завдань. Поряд з нею пропонується використовувати систему нематеріального стимулювання персоналу, яка підсилює позитивний вплив матеріальної мотивації і дозволяє одночасно задовольняти різні потреби працівників.  7. Розроблено методику економічної оцінки запропонованих заходів, яка здатна за умов стратегічного планування надати підприємству змогу кількісно визначити очікувані результати від трудової діяльності працівників. | |