**Стец Ірина Іванівна. Мотивація інженерно-технічного персоналу промислового підприємства в умовах ринкових відносин : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Тернопільський національний економічний ун-т. — Т., 2006. — 272арк. : рис., табл. — Бібліогр.: арк. 198-220**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Стец І.І.Мотивація інженерно-технічного персоналу промислового підприємства в умовах ринкових відносин – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. Тернопільський державний економічний університет, Тернопіль, 2006.  Дисертація присвячена дослідженню і удосконаленню мотивації інженерно-технічного персоналу підприємства в умовах ринкових відносин. Досліджено теоретичні засади мотивації персоналу підприємства. Проаналізовано сучасний стан мотивації інженерно-технічного персоналу на промислових підприємствах Тернопільської області. Запропоновано теоретичну модель мотивації інженерно-технічного персоналу. Дістав подальшого розвитку програмний підхід до мотивації персоналу підприємства шляхом доповнення існуючих систем матеріальної мотивації комплексом програм соціально-організаційного змісту. Запропоновано методичний підхід до розробки і впровадження внутрішніх професійно-посадових стандартів підприємства. Удосконалено методичний підхід до оцінки персоналу з урахуванням мети діяльності підприємства, інтересів власників, специфіки трудової діяльності та потреб працівників | |
| |  | | --- | | В роботі здійснено теоретичне узагальнення та розв'язання наукового завдання щодо удосконалення теоретико-методологічних і практичних основ формування дієвої мотивації інженерно-технічного персоналу промислових підприємств в умовах ринкових відносин. Основні висновки зводяться до наступного:  1. Проблема подолання стереотипів неринкового управління передбачає формування нових підходів до мотивації персоналу підприємств, які мають бути побудовані з урахуванням специфіки трудової діяльності, потреб, мотивів і цілей працівників, організаційного, економічного, маркетингового, матеріально-технічного, соціально-психологічного аспектів мотивації. Мотивацію інженерно-технічного персоналу підприємства можна представити у вигляді неперервного циклічного процесу, пов'язаного із зовнішнім середовищем, під впливом якого формується відправний пункт мотиваційного ланцюга – потреби, і до якого спрямовується інтелектуальний продукт у формі технологічного, продуктового чи управлінського інноваційного рішення. Особистісні мотиваційні характеристики зумовлюють унікальність і мінливість мотиваційного процесу конкретного працівника, а наявність творчої компоненти праці трансформує структуру мотиваційного ланцюга і зумовлює виділення пріоритетів потреб творчої самореалізації у процесі створення інтелектуального продукту.  2. Застосування уніфікованих підходів до мотивації знижує її ефективність, тому висновок про ранжирування мотивів праці доцільно робити, лише зваживши на конкретні ситуації, які склалися на підприємствах. Перелік зовнішніх чинників мотивації інженерно-технічного персоналу повинен включати: оплату, преміювання, справедливу оцінку праці; соціальні пільги і гарантії, безпеку і умови праці; соціально-психологічний клімат в колективі; делеговані повноваження та рівень відповідальності; вільний доступ до інформації; перспективи службового зростання. Наявність творчої компоненти інженерно-технічної праці вимагає урахування в мотиваційній системі вагомих внутрішніх чинників мотивації: змісту і значущості роботи; пізнавальних і творчих потреб; інтересу до науки і бажання принести користь підприємству; прагнення до творчої самореалізації; честолюбства; прагнення до подальшого професійного і творчого зростання і саморозвитку.  3. З метою удосконалення системи винагород для підвищення економічної і соціальної ефективності мотивації доцільним є: застосування гнучких систем винагородження, що передбачає суттєве збільшення змінної частини оплати праці за результатами оцінювання для стимулювання вищих результатів продуктивності; розширення переліку умов та показників преміювання з включенням низки показників, які характеризують активну і безпосередню участь інженерно-технічних працівників у підприємницькій діяльності; посилення диференціації розміру премій в межах структурних підрозділів за результатами індивідуальної продуктивності; удосконалення відбору критеріїв оцінювання результатів праці; активізація зв'язку винагород з особистими трудовими досягненнями; застосування індивідуального підходу насамперед до нееластичних, специфічних, активних трудових ресурсів. Впровадження в практику управління персоналом індивідуальної мотиваційної карти дозволить визначити і оцінити якості працівника, його запити і потреби з метою їх урахування в системі мотивації персоналу та запровадити гнучкі системи винагородження.  4. Відсутність системного характеру матеріальних пільг, недостатнє їх фінансування; незадовільний стан організації соціальної діяльності та розвитку персоналу, недосконалість форм підвищення кваліфікації, формальний і узагальнений характер посадових інструкцій ставлять завдання переорієнтації системи стимулювання з однобічної – на матеріальні, на інші стимули, не менш ефективні. Конкретним напрямом збагачення існуючих на підприємствах систем матеріальної мотивації інженерно-технічного персоналу є запровадження комплексу програм організаційно-соціального змісту, які передбачають охоплення не тільки працівників підприємства, але й членів їх сімей, та фінансування за рахунок коштів підприємства, внесків та відрахувань з доходів працівників. Залучення до пріоритетних програм повинно здійснюватись за результатами оцінювання персоналу.  5. Оцінку персоналу визначено як специфічну функцію управління персоналом, здійснення якої: сприяє задоволенню суспільного попиту на продукцію, забезпеченню економічних інтересів власників підприємства, вирішенню виробничих цілей і завдань, задоволенню потреб, інтересів, запитів, очікувань персоналу; дозволяє вирішувати завдання кадрової політики, оцінки наявного трудового потенціалу, визначення потреби в підготовці кадрів, обґрунтування посадових переміщень, внесення змін в організацію оплати праці та стимулювання, встановлення мети і доведення завдань працівникам на майбутній період.  6. Для визначення критеріїв оцінювання та з метою узгодження професійних, посадових і кваліфікаційних вимог до персоналу з конкретними умовами трудової діяльності, технологічною та виробничою специфікою виробництва і праці доцільним є запровадження методичного підходу до розробки і впровадження системи внутрішніх професійно-посадових стандартів підприємства, які дозволяють узагальнити в єдиному документі конкретні вимоги підприємства до професійних якостей працівників.  7. Запропонована і апробована методика оцінювання інженерно-технічного персоналу підприємства передбачає використання вагових коефіцієнтів – компетентності суб'єкта оцінки та достовірності оцінювання – у підсумковій оцінці відповідності працівників визначеним вимогам, що дозволить удосконалити відбір суб’єктів оцінювання та підвищити рівень об’єктивності оцінки професійних, ділових та особистих якостей працівників.  8. Розроблений підхід до оцінювання може слугувати методологічною основою для розробки варіантів оцінки різних груп інженерно-технічного персоналу. Урахування чинників модифікації – мети оцінювання, категорій персоналу, рівнів управління; ситуаційних чинників дозволяє обирати оптимальні варіанти оцінки персоналу. | |