**Кошелупов Ігор Федорович. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Одеський держ. економічний ун- т. — О., 2006. — 239арк. — Бібліогр.: арк. 180-192**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Кошелупов І.Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01. – Економіка, організація і управління підприємствами. – Одеський державний економічний університет, Одеса – 2006.  Дисертація присвячена теоретичному обґрунтуванню концептуальних засад мотивації управлінського персоналу і розробці науково-методичних рекомендацій з формування системи мотивації управлінського персоналу як складової стратегії підприємства з метою підвищення результативності управлінської праці. Автором запропоновано систему мотивації управлінського персоналу промислового підприємства будувати на основі спрямованого стимулювання керівних кадрів за рівнями управління, що відбиває стратегічний підхід до процесу мотивації і на його основі дозволяє коригувати окремі елементи й етапи цього процесу; обґрунтовано необхідність та практичну можливість залучення інформаційних технологій – експертних систем “приблизних міркувань” – до розв’язання проблем аналізу системи мотивації керівників різних рівнів як складової стратегії підприємства. | |
| |  | | --- | | У дисертації розроблено методичні й практичні підходи до підвищення результативності праці управлінського персоналу, засновані на удосконаленні механізму мотивації керівників, якщо розглядати цей механізм із погляду загальної стратегії підприємства.  Результати дослідження дозволили автору отримати певні результати та зробити висновки, які полягають у наступному.   1. Існуюча система мотивації управлінського персоналу та механізм її застосування на промислових підприємствах України недосконалі, що негативним чином впливає на стратегію та конкурентоспроможність підприємств. 2. З метою пошуку шляхів удосконалення системи мотивації уточнено і конкретизовано поняття, що характеризують мотивацію персоналу і результативність праці з урахуванням специфіки управлінської праці на підприємствах промисловості. Мотивація управлінського персоналу підприємства розглядається через введення ознак суб’єктно-об’єктного статусу управлінського персоналу, який, з одного боку, в процесі мотивації є об’єктом мотиваційного впливу, а з іншого – сам створює внутрішнє спонукання працівників до дій для досягнення стратегічних цілей підприємства (виступає суб’єктом мотивації). 3. По результатам проведеного соціологічного дослідження на промислових підприємствах визначено, що система мотивації управлінського персоналу підприємства повинна випливати із загальної стратегії. Ланкою, що поєднує мотивацію персоналу і стратегію підприємства, є корпоративна культура, яка, з одного боку, втілює в собі систему мотивації персоналу (окремі її елементи), а з іншого – відповідає стратегічним настановам підприємства. Тому послідовність пріоритетів повинна бути такою: внутрішньоорганізаційна система мотивації персоналу; корпоративна культура; стратегічне планування. 4. Результати наукового дослідження дозволили виділити групи потреб, які найбільше впливають на спрямованість та інтенсивність трудових зусиль управлінців (прагнення до першочергового задоволення потреби в матеріальних благах, у підвищенні змістовності праці, у розвитку, владі, статусі, успіху, зручності при виконанні роботи, суспільному визнанні та уникненню невдач). Оскільки перевага тієї чи іншої групи мотивів впливає на характер, напрямок та інтенсивність діяльності щодо їх задоволення, автор висунув припущення: якщо провідні потреби отримають з боку підприємства відповідне саме їм стимулююче підкріплення, то зросте зацікавленість управлінця в якісному виконанні цієї роботи, оскільки остання дозволить йому задовольнити актуальні потреби. Тоді зросте мотивація працівника й ефективність його праці. 5. Проведений аналіз рівня мотивації управлінського персоналу промислових підприємств дозволяє наполягати на застосуванні індивідуального підходу до мотивації керівників, в крайньому разі допускається диференціація їх не лише за категоріями персоналу, але і за гендерною ознакою, і за етапом трудової кар’єри, приймаючи при цьому до уваги специфіку та розмір підприємства. 6. На основі проведеного якісного аналізу мотивації управлінського персоналу як складової стратегії промислових підприємств за допомогою апарату експертних систем “приблизних міркувань” розроблено склад та структуру бази знань експертної системи, спрямованої на проведення аналізу стратегічних аспектів системи мотивації управлінського персоналу, а також технологію роботи з запропонованою експертною системою. 7. Узагальнення результатів дослідження дозволило розробити циклічну модель механізму мотивації управлінського персоналу підприємств, що відбиває стратегічний підхід до процесу мотивації і на його основі дозволяє коригувати окремі елементи й етапи механізму, при цьому з огляду на особливості суб’єктно-об’єктного положення управлінського персоналу в процесі мотивації. 8. Перелічені результати дослідження дозволяють стверджувати, що удосконалення механізму мотивації управлінського персоналу має відбуватись на основі застосування заходів спрямованого стимулювання з врахуванням мотивації конкретної групи (категорії, посади) управлінського персоналу підприємства. 9. Реалізація результатів дослідження полягає в тому, що на основі роз-роблених рекомендацій на ряді підприємств проведено заходи щодо удосконалення механізму мотивації управлінського персоналу, доповнений перелік показників для оцінювання результатів управлінської праці персоналу управління. Дані, отримані після обробки й інтерпретації результатів соціологічного опитування управлінських працівників, використані для прийняття більш обґрунтованих кадрових рішень і для підвищення ефективності менеджменту персоналу досліджуваних промислових підприємств. | |