**Мазур Наталія Олексіївна. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний ун-т "Львівська політехніка". - Л., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Національний університет “Львівська політехніка”, Львів, 2004.  Робота присвячена формуванню системи матеріальної та соціально-психологічної мотивації персоналу підприємства до підвищення його продуктивності. Розмежовано поняття “мотив” і “стимул”, “мотивація” і “стимулювання”; запропоновано і обґрунтовано доцільність вживання поняття “продуктивність персоналу”; розроблено теоретичну модель системи мотивації продуктивності персоналу підприємства як неперервного циклічного процесу “потреби – стимули – мотиви – продуктивність”; розмежовано стохастичні та цілеспрямовані стимули; розроблено гармонійну систему потреб та стимулів персоналу. Досліджено тенденції і проблеми стимулювання продуктивності персоналу; розроблено рекомендації щодо диверсифікації, моделювання та вибору систем матеріального стимулювання продуктивності персоналу. Визначено систему соціально-психологічних стимулів продуктивності; запропоновано поняття комфорту/дискомфорту персоналу; розроблено метод оцінювання соціально-психологічних передумов зростання продуктивності персоналу і апробовано на прикладі порівнюваних об’єктів – видів економічної діяльності, підприємств, їх структурних підрозділів. | |
| |  | | --- | | В роботі поглиблено і розвинено теоретичні та практичні основи формування системи матеріальної та соціально-психологічної мотивації персоналу підприємства до підвищення його продуктивності.  1. Необхідно розрізняти поняття “мотив” і “стимул”, “мотивація” і “стимулювання”. Мотив – внутрішня спонука людини, яка має певні потреби і переслідує певні цілі, до дії. Стимул – зовнішній вплив на діяльність та поведінку індивіда. Мотивація – зміна системи мотивів людини під цілеспрямованим впливом стимулів. Стимулювання – процес вибору та застосування стимулів, здатних сформувати у людини систему мотивів до очікуваних дій. Враховуючи світовий досвід, для характеристики ефективності використання людських ресурсів на підприємстві варто використовувати поняття продуктивності персоналу поряд з продуктивністю інших ресурсних факторів виробництва.  2. Система мотивації продуктивності персоналу є сукупністю таких взаємодіючих підсистем: а) потреби; б) стимули; в) мотиви. Кожен індивід має притаманну йому систему потреб (первинних і вторинних) різної актуальності, які задовольняються в тій чи іншій мірі системою стимулів (матеріальних і соціально-психологічних, цілеспрямованих і стохастичних). Тобто, кожна з підсистем має свою структуру, і адекватність структури системи потреб і системи стимулів є головною передумовою ефективної мотивації зростання продуктивності персоналу підприємства. Відповідно, об’єктами дослідження є: структура потреб, структура стимулів та результат їх співвідношення - мотиви.  3. В сучасних часто нестабільних умовах організації праці та виробництва стимулювання зростання продуктивності персоналу можна покращити шляхом диверсифікації систем матеріального стимулювання за рахунок впровадження комбінованих систем оплати праці, які поєднують елементи почасової та відрядної платні. Формування комбінованих систем оплати праці на основі фактичного і нормативного часу виконання робіт дає широкі можливості для їх моделювання залежно від ступеня порушення умов застосування відрядної форми на основі регулювання співвідношення між цими двома складовими: при збільшенні відхилення існуючих умов виконання робіт від необхідних вплив фактичних затрат часу на величину заробітку має зростати. При застосуванні систем стимулювання першочергове значення має їх правильний вибір. При формуванні системи мотивації керівникам підприємства і економістам з праці доцільно застосовувати розроблений механізм вибору тарифних систем оплати праці залежно від умов виконання робіт.  4. Для характеристики задоволення всієї сукупності соціально-психологічних потреб, пов’язаних з продуктивністю персоналу, доцільно ввести поняття комфорту та дискомфорту персоналу. Комфорт персоналу – задоволення соціально-психологічних потреб працівників з допомогою відповідних стимулів, дискомфорт – незадоволення таких потреб. Узагальнюючим поняттям для кількісного вираження двох попередніх є комфортність персоналу – рівень комфорту/дискомфорту.  5. На підприємствах можна і потрібно оцінювати соціально-психологічні передумови зростання продуктивності персоналу. Розроблений метод оцінювання і аналізу комфортності персоналу на порівнюваних об’єктах на основі співставлення грошових виплат працівникам і конфліктних ситуацій (плинності персоналу) може застосовуватися керівниками підприємств, профспілками та іншими органами контролю і регулювання трудових відносин для вирішення багатьох важливих задач, зокрема: моніторингу та порівняння умов праці з метою виявлення і покращення найгірших; диференціації оплати праці залежно від дискомфорту, економічної оцінки покращення основних чинників комфорту тощо.  6. На основі результатів дисертаційного дослідження рекомендується розглянути такі пропозиції:  - Міністерству праці та соціальної політики України і Міністерству промислової політики – рекомендації щодо застосування комбінованих систем оплати праці;  - Міністерству праці та соціальної політики України, Державному комітету України з нагляду за охороною праці й профспілкам України – науково-методичні основи оцінювання і моніторингу комфорту/ дискомфорту персоналу. | |