**Процик Ірина Степанівна. Мотивування керівників в системі управління підприємством : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Процик І.С. Мотивування керівників в системі управління підприємством. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. - Національний університет “Львівська політехніка”, Львів, 2007.В умовах переходу до ринку більшість підприємств перебувають у стані трансформації використовуваних систем управління. Ефективність більшості змін значною мірою залежить від суб’єктивних факторів, у тому числі від рівня професійності керівників та їх зацікавлення результатами діяльності. На сьогодні, очевидною є проблема відсутності системного підходу до мотивування керівників підприємств, який сприяв би покращенню результатів діяльності керівників, зростанню показників економічного розвитку підприємства. Незважаючи на значні досягнення в теорії та практиці мотивування, є частина питань, які залишаються постійним об’єктом дискусій. До них слід віднести: підходи до вибору методу мотивування залежно від типу керівника, трактування понять “мотивування” і “стимулювання”; фактори, які впливають на результативність використання методів мотивування тощо. Більшість напрацювань, що стосуються вказаних питань, є суперечливими. Метою дослідження є розробка теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо удосконалення мотивування керівників в системі управління підприємством. Для досягнення мети дослідження у роботі уточнено поняття “мотивування” і “стимулювання”; виділено принципи мотивування; систематизовано фактори, які впливають на результативність застосування методів мотивування керівників підприємств; розроблено методичні положення щодо вибору методів мотивування; запропоновано методичні рекомендації з оцінювання результативності роботи керівників підприємств. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми мотивування керівників в системі управління підприємством. Отримані в дисертації наукові і практичні результати сприятимуть удосконаленню процесу мотивування керівників на основі обґрунтованого вибору методів мотивування і, як наслідок, підвищенню ефективності виробничо-господарської діяльності підприємств. До основних висновків і пропозицій можна віднести:1. З урахуванням низки проблем, що перешкоджають успішному розвитку вітчизняного підприємництва, обґрунтовано необхідність та доцільність удосконалення мотивування саме керівників підприємств з метою покращення результатів їх діяльності, зростання показників економічного розвитку підприємства, а також формування сприятливого соціально-психологічного клімату в керуючій і керованій підсистемах управління. За таких умов необхідним є вироблення методологічних і методичних положень, спрямованих на удосконалення процесу мотивування керівників в системі управління підприємством.
2. Проведене дослідження засвідчило про значні розбіжності у поглядах щодо сутності, видів і особливостей мотивування керівників підприємств. З цього погляду уточнені в роботі визначення понять “мотив”, “стимул”, “мотивування” і “стимулювання”, а також класифікація стимулів і мотивів сприятимуть розвитку теорії менеджменту та управління підприємствами. Керівники всіх рівнів управління підприємств, а також їх власники можуть використовувати уточнену класифікацію стимулів і мотивів для прийняття більш обґрунтованих управлінських рішень стосовно мотивування працівників на підприємствах.
3. Виокремлено і обґрунтовано основні принципи мотивування керівників підприємств, до яких віднесено: узгодженість цілей підприємства з цілями керівників підприємства; економічну ефективність; морально-етичну і соціально-економічну спрямованість заходів щодо мотивування керівників підприємств; системність; критеріальність (відповідність). Реалізація на практиці принципів мотивування керівників підприємства сприятиме раціоналізації управлінських дій, підвищенню продуктивності праці керівників, поліпшенню соціально-психологічного клімату, покращенню результатів роботи підприємств і з цією метою можуть бути використані керівниками всіх рівнів управління і власниками підприємств.
4. Проведене протягом 1998-2005 рр. дослідження вітчизняних підприємств щодо характеру і результативності мотивування керівників різних рівнів управління дозволило виявити певні тенденції стосовно зміни чисельності керівників, частки річної заробітної плати керівників у загальному фонді оплати праці, частки додаткових виплат керівникам у загальній величині виплат працівникам тощо. Отримані результати можуть використовувати науковці в процесі подальшого удосконалення і розвитку функції мотивування в менеджменті, а також фахівці відділу зарплати і наукової організації праці, економічні і аналітичні служби вітчизняних підприємств.
5. Виокремлені фактори впливу на результативність використання методів мотивування керівників підприємств слід враховувати власникам підприємств, керівникам інституційного рівня управління, працівникам відділів праці і заробітної плати при формуванні і ухваленні управлінських рішень щодо вибору методів мотивування керівників підприємств. Виокремлено такі основні фактори: використовуваний підхід у мотивуванні; наявність зворотного зв’язку при застосуванні методів мотивування; узгодженість цілей керівників підприємства з цілями організації; морально-психологічний клімат в організації; динамічність процесу комбінування різних методів мотивування; розмір підприємства і наявність факту управління організацією її власником.
6. Розроблені методичні положення щодо вибору методів мотивування керівників підприємств передбачають реалізацію таких послідовних етапів: уточнення критеріїв і показників результативності роботи керівників підприємств; встановлення методом експертних оцінок фактичних рівнів результативності роботи керівників і формування шкали оцінювання; систематизування методів мотивування керівників підприємств; ідентифікування факторних ознак вибору методів мотивування керівників підприємств; формування залежності результативних ознак моделі від факторних. Розроблені методичні положення рекомендується використовувати власникам підприємств і керівникам вищого (інституційного) рівня управління.
7. З метою усунення визначених недоліків показників, що характеризують результативність роботи керівників підприємств, у дисертації удосконалено методичні рекомендації з оцінювання результативності роботи керівників підприємств, на основі виділених показників результативності, а саме: раціональності прийнятих керівником управлінських рішень; своєчасності і повноти виконання керівником завдань; ініціативності керівника. Удосконалені методичні рекомендації з оцінювання результативності роботи керівників підприємств доцільно використовувати власникам і керівникам усіх рівнів управління, а також працівникам відділів управління персоналом для визначення резервів підвищення результативності роботи керівників і більш точному їх оцінюванню.
8. Керівники усіх рівнів управління, фахівці відділів праці, заробітної плати, управління персоналом можуть використовувати пропоновану послідовність етапів процесу мотивування (аналізування і уточнення цілей підприємства, цілей і мотивів діяльності керівників; ідентифікування типу керівників; визначення та встановлення методів впливу на керівників; застосування методів мотивування; отримання результатів діяльності керівників та їх оцінювання і регулювання процесу та наслідків мотивування), уточнену класифікацію методів мотивування (економічні, соціально-психологічні; постійні, тимчасові; особисті і публічні) для комплексного та послідовного розгляду процесу мотивування керівників в системі управління підприємством, для вибору обґрунтованих видів методів мотивування залежно від установлених цілей підприємства та цілей діяльності і потреб керівників.
9. На основі синтезу характеристик керівників і встановленої відповідності методів мотивування цим характеристикам виділено 27 типів керівників і розроблено відповідність методів мотивування типам керівників. Параметризація вибору груп методів мотивування необхідна для забезпечення обґрунтованості рішення щодо вибору шляху впливу на керівника з метою досягнення очікуваного емоційно-психологічного стану, результативності роботи, певної поведінки тощо. Сформульовані рекомендації можуть бути використані власниками і керівниками всіх рівнів управління підприємств різних організаційно-правових форм.
10. На підставі результатів дисертаційного дослідження можна запропонувати:

Міністерству освіти і науки України при підготовці спеціалістів у сфері менеджменту використовувати теоретичні та методологічні положення дисертації з питань мотивування керівників в системі управління підприємством.Міністерству економіки України при розробці методичних рекомендацій державним підприємствам для побудови ефективної системи управління використовувати сформульовані в дисертації положення і рекомендації щодо вибору методів мотивування і оцінювання результативності роботи керівників підприємств. |

 |