**Бойко Елена Владимировна. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах. : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах.**– Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Національний авіаційний університет, Київ, 2005.  Дисертаційна робота присвячена розробці теоретико-методологічних засад, щодо удосконалення системного управління процесами мотивації трудової діяльності персоналу, а також визначення на цій основі науково-методичних підходів і практичних рекомендацій з оцінки та підвищення ефективності взаємодії працівників і підприємств.  Визначено концепцію управління мотивацією трудової діяльності, яку побудовано з використання принципів системного аналізу, що дозволяє забезпечити найбільш ефективне управління персоналом в умовах ринкової економіки та підвищити кінцеві організаційно-економічні показники підприємств.  Запропоновано методику оцінки ефективності мотивації і стимулювання трудової діяльності, що базується на побудові балансу мотиваційних потреб працівників та стимулюючих можливостей підприємства, в результаті чого формуються дієві напрямки мотиваційної політики підприємств.  Розроблено економіко-математичну модель управління мотивацією персоналу, яка дозволяє проводити узгодження мотиваційних потреб працівників та стимулюючих можливостей підприємств, що уможливлює урахування та визначення оптимального варіанта балансу їх інтересів.  Визначені науково-методичні підходи до оцінки соціально-економічної ефективності мотивації персоналу на макро-, мікро- та особистісному рівнях. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі проведено теоретичне узагальнення та вирішено актуальне завдання – удосконалення системного управління процесами мотивації трудової поведінки персоналу, а також визначення на цій основі науково-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо оцінки та підвищення ефективності взаємодії працівників і підприємств, результати якого полягають у наступному.  1. Визначено, що еволюція теоретичних розробок про зміст, регулювання та ефективність мотиваційних процесів у сфері праці відбувалася в міру соціально-економічного розвитку економіки і практики; при цьому встановлено, що протягом останніх років постійно мінявся напрямок вектора мотиваційних впливів: від первісної орієнтації на підвищення продуктивності праці персоналу мотивація поступово стала переходити на ріст її якості, стимулювання творчої активності, ініціативи та закріплення працівників на підприємствах.  2. Зазначено, що у зв’язку з поступовим формуванням інформаційної економіки, орієнтацією науково-технічного прогресу на працівника, розвитком капіталу персоналу, і перш за все, кожного працівника, виникає необхідність виділити і обґрунтувати як „мотивацію праці”, так і „мотивацію трудової діяльності” персоналу. „Мотивація трудової діяльності” має більш ширший зміст і сутність і включає мотивацію праці, володіння засобами виробництва, трудові досягнення, розвиток власної конкурентоспроможності на ринку труда.  3. Досліджено сутність наступних економічних категорій: „мотиваційний потенціал працівника” та „мотиваційні ресурси підприємств”. „Мотиваційний потенціал працівника” відображає процес формування, становлення, активізації та реалізації мотивів в кінцевих результатах діяльності. „Мотиваційні ресурси підприємства” – це сукупність методів, засобів та управлінсько-господарських рішень, що закріплюють позитивну трудову поведінку або випереджено впливають на процеси формування і активізації відповідних мотивів у працівників для найбільш сталого та ефективного задоволення потреб людини і досягнення цілей підприємств.  4. Проведений аналіз основних підходів та економічних теорій показує, що окремі положення, закладені в первісних, змістовних і процесуальних теоріях мотивації, являються базовими завдяки їхньому змістовному взаємозв’язку з сучасним розумінням мотивації трудової діяльності.  5. Сформульовано загальне визначення мотиваційного механізму як регулюючої управлінської системи, що опосередковує дію зовнішніх та внутрішніх факторів. Внутрішні – освітній і культурний рівень працівника, його психологічні характеристики, ціннісні орієнтації, засвоєні риси менталітету тощо пов’язані з формуванням конкретної особи, а зовнішні – з організацією оточуючого середовища. Підкреслюється, що формування мотиваційного впливу на працівника не обмежується рівнем управлінської діяльності підприємств, а відбувається і на державному рівні управління. Фактори, які існують на мікрорівні і пов’язані з організацією трудового процесу, безпосередньо впливають на трудову мотивацію працівників, знаходяться в сфері прямого контролю підприємств.  6. Доведено, що підставою для оцінки стимулюючих впливів на поведінку конкретних працюючих має бути мотиваційний моніторинг на рівні підприємств, що надає можливість відслідковувати зміни в структурі мотивів, а також забезпечувати відповідність стимулюючих засобів підприємств мотиваційній структурі персоналу. У більшості робітників досліджуваних підприємств переважають фінансові мотиви і високий заробіток є одним з важливих вимог при обранні нового місця роботи.  7. Встановлено, що забезпечення життєдіяльності підприємств пов’язано з підвищенням значущості формування комплексної системи мотивації персоналу, яка, з одного боку, призводить до зміни змісту та структури методів соціально-економічної мотивації і соціально-психологічного клімату, а з іншого, – відображає об'єктивну необхідність соціально-економічного розвитку підприємств: підвищення рівня конкурентоздатності, фінансової стабільності та довгостроковості.  8. Запропоновано модель організаційно-економічної мотивації трудової діяльності, в основі якої є визнання стратегічного менеджменту як ведучого фактору ефективного розвитку підприємств, і включає: працівників, як головну цінність; місію і філософію підприємств*;* аналіз макро- і мікросередовища; корпоративну культуру; оцінку внутрішніх можливостей підприємств і зовнішніх умов реалізації стимулів; оцінку економічної ефективності стимулювання; контролінг і регулювання стратегії формування мотиваційних методів та адекватних їм засобів стимулювання тощо.  9. Розроблено економіко-математичну модель управління мотивацією трудової діяльності персоналу, яка дозволяє проводити узгодження мотиваційних потреб працівників і стимулюючих можливостей підприємств, що дозволяє визначати оптимальний варіант балансу їх інтересів. В основу моделі покладено показник ефективності мотивації – приріст прибутку з урахуванням можливостей підприємств та потреб їх персоналу, а також прийнятої стратегії мотивації.  10. Обґрунтовано методику оцінки системи мотивації на базі коефіцієнтів ефективності, що характеризують рівень збалансованості мотиваційних потреб персоналу і стимулюючих можливостей підприємств. Методика апробірована у виробничих підрозділах ДП «Міжнародний аеропорт “Запоріжжя”»; одержані коефіцієнти ефективності коливаються у межах 0,77-2,16, що характеризує невідповідність між потребами працівників та можливостями підприємства.  Таким чином, розроблені пропозиції та рекомендації дозволяють визначити дієві напрямки мотиваційної політики підприємств і за рахунок цього підвищити ефективність функціонування регіональної економіки. | |