**Табахарнюк Мирослав Олександрович. Системне управління процесами мотивації персоналу організацій : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Табахарнюк М.О. Системне управління процесами мотивації персоналу організацій. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук із спеціальності 08.06.01 – економіка, організація та управління підприємствами. Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу. Івано-Франківськ, 2004.  Дисертація присвячена проблемам впровадження системного підходу в практику управління українськими організаціями і підприємствами в процесі мотивації персоналу. З позицій системного підходу автором уточнено понятійно-термінологічний апарат дослідження мотиваційного процесу; на основі нової моделі оцінки результатів роботи сформовано мотиваційні критерії, створено модель мотиваційно-поведінкового простору особи (групи осіб), класифіковано варіанти трудової поведінки персоналу та визначено варіант адекватної (функціональної) поведінки, яка необхідна організації. В дисертації уточнено особливості мотиваційних процесів в умовах трансформації економіки і виявлено вплив на результати роботи організованих груп людей такого важливого мотиваційного чинника як власність. Дисертантом запропоновано логіко-математичну модель функціонування організаційної системи з визначенням впливу мотиваційних заходів на кінцеві результати, сформульовано поняття системної мотивації, розроблено структурну схему управління формуванням і використанням необхідного організації комплексу мотивів і мотиваторів, а також методику та тестовий інструментарій визначення і оцінки рівня мотивованості персоналу. Апробація і порівняльний аналіз результатів використання запропонованих підходів на прикладі реальних організаційних утворень продемонстрував пряму залежність результатів діяльності об’єктів дослідження від рівня мотивованості їх персоналу. | |
| |  | | --- | | У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано практично нове розв’язання наукової проблеми удосконалення системного управління процесами мотивації персоналу організацій. Теоретико-методологічна база, концептуальні положення та практичні рекомендації щодо окресленої проблеми можуть бути використані для покращення управлінської політики організацій в напрямку посилення мотивації до праці та активізації використання їх трудового потенціалу. Основні висновки та результати дослідження полягають у наступному:   1. Аналітичний огляд основних мотиваційних теорій показав, що вони не в повній мірі відповідають принципам системності в управлінській діяльності, однак кожна з них містить позитивні елементи, котрі варто враховувати при розробці теоретико-методологічних засад системного управління процесами мотивацій персоналу організацій. 2. У результаті теоретичних досліджень розширено та уточнено понятійно-термінологічний апарат теорії мотивації. Зокрема, запропоновано авторське визначення “мотиваційного простору”, “мотиваційних векторів”, “системної мотивації”, а також створено модель процесу мотивації, як однієї із важливих функцій взаємостосунків між суб’єктом та об’єктом управління в процесі трансформації ресурсного потенціалу організації в корисні результати 3. Розроблено модель мотиваційного простору організації, який складається з цільових мотиваційних векторів та генерального мотиваційного вектора як векторної суми мотиваційних підпросторів персоналу, на основі яких класифіковано можливі варіанти робочої поведінки окремої особи в організації, умови та шляхи її цільової модифікації. Доведено, що мотиваційний підпростір окремої особи, або простір групи осіб і цілої організації може бути об’єктом цільового управління, стан якого залежить від мотиваційних рішень суб’єкта управління і мотиваційних преференцій кожного члена організації. 4. Емпіричні дослідження виявили високий ступінь демотивованості працівників українських підприємств та підтвердили необхідність застосування концепції системного управління процесами мотивації персоналу організацій. 5. Апробація запропонованої в дисертації методики і комп’ютерних програм для оперативного дослідження, кількісної і якісної оцінки реального стану мотивованості персоналу організацій довела її життєздатність, а також важливість використання просторової мультивекторної мотиваційної моделі для належного управління процесом мотивації з отриманням позитивних результатів. | |