**Кулійчук Валерій Ігорович. Мотивація підвищення трудового потенціалу верстатників : Дис... канд. наук: 08.09.01 - 2005.**

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

|  |
| --- |
| *Кулійчук В.І. Мотивація підвищення трудового потенціалу верстатників. – Рукопис.*Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіко-правових досліджень НАН України, Донецьк, 2005.Дисертаційна робота присвячена узагальненню і новому вирішенню питань з розробки теоретичних та практичних положень щодо використання і підвищення трудового потенціалу робітників промислового підприємства машинобудівної галузі. Поглиблено поняття «трудовий потенціал». Надано визначення категорії «мотиваційний потенціал» як здатності працівника до зворотної реакції на мотиваційний вплив, спрямований на визначену частину чи всю його мотиваційну сферу. Запропоновано спосіб аналізу системи методів мотивації праці на основі матриці зіставлення цих методів і трудових цінностей, що дозволяє управляти мотивацією праці використовуючи елементи морфологічного аналізу і враховувати особливості конкретного підприємства. Удосконалені одиничні і узагальнені показники якості методів мотивації і ступеня задоволеності трудовими цінностями робітників, що дають можливість отримати комплексну оцінку якості системи методів мотивації праці. Уточнені мотиваційні типи верстатників як результат аналізу їхньої мотиваційної сфери, що дозволяє формувати стратегію фірми у відношенні мотивації праці. Розроблені методи мотивації підвищення трудового потенціалу верстатників, що спрямовані на реалізацію активно-досяжних трудових цінностей і задоволення потреби в самореалізації робітників, запропоновано шляхи розвитку кар’єри верстатників. Розроблено заходи з управління системою методів мотивації праці робітників на підприємстві, що дозволяють підходити до управління мотивацією праці системно, а також організаційно-економічні заходи з підвищення трудового потенціалу верстатників, що надають можливість підприємству підвищувати якість трудового потенціалу своїх робітників. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове розв’язання науково-практичної задачі, що полягає в обґрунтуванні комплексного підходу до підвищення трудового потенціалу верстатників підприємств важкого машинобудування. У вирішенні задачі дисертантом розроблено нові та удосконалені діючі методи мотивації підвищення трудового потенціалу верстатників.На основі проведеного дослідження сформульовані наступні висновки:1. При оптимізації використання і підвищенні трудового потенціалу необхідно враховувати його кількісні і якісні характеристики, мінливість у часі, здатність до формування, здатність впливати на якість і ефективність праці, можливість реалізації в трудовому поводженні. У роботі трудовий потенціал розглядається як міра наявних характеристик і можливостей особи, що формуються у процесі її життя, реалізуються у трудовому поводженні і визначають реальну здатність до ефективної праці.
2. На якість і ефективність праці верстатника значно впливають психофізіологічні, кваліфікаційно-трудові і ціннісно-орієнтаційні складові трудового потенціалу, а також вмотивованість до якісної праці, до саморозвитку і самореалізації.
3. Одним із основних рушіїв використання і підвищення трудового потенціалу верстатника в трудовому поводженні є потреба особистості в самореалізації, тому що саме вона припускає розвиток у процесі праці розумових і фізичних здібностей, знань і навичок, самоутвердження у виробничій діяльності.
4. Ціннісні орієнтації верстатників, як компонент трудового потенціалу, забезпечують створення і розвиток стереотипів трудового поводження, містять у собі мотиви, установки і цінності корпоративної культури, суспільно-прийняті цінності і багато в чому визначають ефективність використання трудового потенціалу, а також рівень конкурентоспроможності фірми. Якість трудового поводження верстатників, а значить і якість реалізації і підвищення трудового потенціалу, визначається внутрішньою і зовнішньою винагородою. Отже істотно змінювати трудове поводження можна за допомогою системи мотивації праці.
5. Дослідження мотиваційної сфери верстатників за допомогою анкетного опитування і факторного аналізу значимості трудових цінностей дозволило виявити серед них наявність трьох основних мотиваційних типів: «заробітчанин», «альтруїст», «командир». Кожен мотиваційний тип характеризується визначеним сполученням трудових цінностей, що мають вплив на формування трудового потенціалу. Найбільш питомою є частка верстатників з мотиваційним типом «заробітчанин» (до 80 %), для якого високу значимість мають такі цінності: хороший заробіток; надійне майбутнє, збереження робочого місця; соціальна підтримка родини, дітей; справедливість в оцінці кількості і якості праці.
6. Результатом факторного аналізу значимості трудових цінностей стала розробка факторної моделі мотиваційної сфери верстатників, яку покладено в основу визначення поняття «мотиваційний потенціал» як здатність працівника до зворотної реакції на мотиваційний вплив, спрямований на визначену частину (на визначені трудові цінності) чи всю його мотиваційну сферу. При зростанні рівня мотиваційного потенціалу верстатників зростає рівень якості їх праці. При цьому виникає необхідність формувати мотиваційний портрет «ідеального» для фірми верстатника, який би відповідав вимогам робочого місця і стратегії фірми. Факторна модель може використовуватися при прийомі на роботу, відборі верстатників, формуванні мотиваційного середовища (кінцева мета якого – цільовий рівень продуктивності, ефективності, якості, конкурентоспроможності).
7. Як один з основних елементів аналізу системи мотивації праці було розроблено матрицю зіставлення методів мотивації і трудових цінностей верстатників. За допомогою матриці можна не тільки оцінити діючі методи мотивації, але й здійснювати пошук нових. Для цього необхідно матрицю доповнювати розрахунками запропонованих одиничних і узагальнених показників якості методів мотивації праці й задоволеності реалізацією трудових цінностей робочих. Дані матриці зіставлення необхідно також доповнювати показниками ефективності праці верстатників.
8. Організація праці верстатника є дієвим чинником, що впливає на рівень використання трудового потенціалу верстатника і на мотивацію його підвищення. Як інструмент удосконалення організації праці верстатника розроблено матрицю характеристик робочого місця, яка сприяє формуванню необхідного рівня трудового потенціалу робітників у відповідності з реальними потребами робочого місця і стратегією розвитку фірми. Матриця характеристик дозволяє управляти виробничим середовищем по відхиленням від нормативних параметрів.
9. При удосконаленні комплексу методів мотивації праці верстатників на підприємстві зроблено акцент на активно-досяжні цінності, підвищення рівня освіти і рівня кваліфікації робочих, на зростання задоволеності самореалізацією. Одним із основних чинників, що мотивують підвищення трудового потенціалу, є розвиток кар’єри верстатників, який можна здійснювати на основі розробленого довгострокового індивідуального плану професійного зростання.
10. Управління процесом підвищення трудового потенціалу на підприємстві запропоновано виконувати на основі організаційно-економічних заходів із підвищення трудового потенціалу верстатників. Ці заходи враховують формування кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу верстатників у взаємодії із зовнішнім і внутрішнім середовищем фірми. Заходи відбивають постійний взаємний вплив, взаємну зміну трудового потенціалу робітників та зовнішнього і внутрішнього середовища фірми. Одним із основних заходів підвищення трудового потенціалу верстатників є схема управління мотивацією праці, що характеризується цілісністю, циклічністю і системністю. В схемі процес управління мотивацією умовно поділено на етапи аналізу, підготовки та прийняття рішень. У підсумку з'являється новий комплекс методів мотивації, який покликаний надати нову якість трудовому потенціалу верстатників, продукції підприємства і, нарешті, самій фірмі.
 |

 |