**Ушкальов Володимир Васильович. Мотивація розробників нової техніки на підприємствах машинобудівної галузі : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009**

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

|  |
| --- |
| **Ушкальов В. В. Мотивація розробників нової техніки на підприємствах машинобудівної галузі. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Приазовський державний технічний університет Міністерства освіти і науки України, Маріуполь, 2009.У роботі узагальнено особливості науково-дослідницької діяльності та конструкторських розробок (НДДКР) на підприємствах в контексті їх впливу на мотивацію працівників з метою підвищення продуктивності праці, визначено теоретичні та практичні передумови здійснення суб’єктно-орієнтованої мотивації розробників нової техніки на підприємствах машинобудівної галузі за допомогою відповідно суб’єктно-орієнтованого підходу; уточнено зміст категорій і понять, пов’язаних з процесом мотивації розробників нової техніки з урахуванням стимулюючої ролі емоційного фактора на продуктивність їх праці; проаналізовано сучасний стан здійснення НДДКР на вітчизняних машинобудівних підприємствах, запропоновано використання методу репертуарних решіток для дослідження мотивації розробників нової техніки; розроблено модель суб’єктно-орієнтованої мотивації розробників нової техніки; запропоновані науково-практичні рекомендації щодо управління мотивацією розробників нової техніки з урахуванням стимулюючого впливу емоційного фактору на підвищення продуктивності праці. |

 |
|

|  |
| --- |
| Отримані в ході дослідження результати в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання – обґрунтування теоретико-методичних положень та науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення мотивування розробників нової техніки на машинобудівних підприємствах з урахуванням використання емоційної складової мотивації з метою підвищення продуктивності їх праці. У ході проведення досліджень були отримані такі результати:На міждисциплінарних засадах досліджено та узагальнено особливості діяльності працівників з НДДКР, зокрема розробників нової техніки, як головного інтелектуального ресурсу інноваційного оновлення асортименту продукції на машинобудівних підприємствах та підвищення її конкурентоспроможності. Визначено, що це є діяльність, яка знаходиться під значним впливом дії суб’єктивного фактору і потребує його врахування для підвищення продуктивності праці завдяки створенню умов для прояву і реалізації індивідуальної та групової інноваційної активності працівників у сфері НДДКР підприємства. В роботі обґрунтована необхідність здійснення суб’єктно-орієнтованої трудової мотивації працівників (за схемою «суб’єкт – суб’єкт» з використанням як раціональних, так і емоційних чинників підвищення продуктивності праці) на тлі обмеження ресурсних можливостей як на рівні підприємства, так і на рівні галузі й держави в цілому.2. Визначено, що існуючі визначення поняття мотивації недостатньо враховують спільну дію раціональних та емоційних факторів і їх динаміку в процесі підвищення інноваційної активності працівників у сфері НДДКР, тому в роботі запропоновано уточнення змісту поняття «мотивація працівників до НДДКР» як процесу активізації індивідуальної та групової інноваційної активності працівників завдяки створенню умов та використанню методів, що комплексно враховують раціональні та емоційні переваги та потреби працівників в процесі досягнення цілей підприємства в сфері НДДКР. Таке розуміння мотивації названої категорії працівників дозволило уточнити схему мотиваційного процесу розробників нової техніки та здійснити його моделювання з урахуванням дії раціональних та емоційних факторів підвищення продуктивності праці.Використання стимулюючої дії емоційного фактору в підвищенні продуктивності праці дозволяє вважати його додатковим ресурсом управління персоналом машинобудівного підприємства поряд з іншими нематеріальними активами. Це вимагає уточнення змісту поняття «емоційний ресурс» як сукупності емоційних проявів працівників, що стимулюють їх індивідуальну та групову інноваційну активність, зокрема, при розробці нової техніки, і використання яких в процесі мотивування сприятиме підвищенню продуктивності праці працівників в процесі досягнення цілей підприємства в сфері НДДКР.Таке розуміння поняття емоційного ресурсу персоналу дозволило визначити напрямки використання мотивуючої дії емоційного фактора для підвищення продуктивності творчої праці розробників нової техніки в конструкторських відділах на вітчизняних машинобудівних підприємствах.3. Аналіз статистичних даних щодо інноваційної активності машинобудівних підприємств України свідчить про її низький рівень. Ознакою національного наукового сектора є погіршення механізму взаємодії промислових підприємств із науково-дослідними організаціями та часткова ліквідація власних науково-дослідних і конструкторських підрозділів. Мотивація персоналу підприємств до ефективної трудової діяльності в умовах ринкових відносин істотно знизилася внаслідок того, що існуючі моделі трудової мотивації діяльності з НДДКР не враховують суб’єктність працівників, зокрема стимулюючу дію емоційного фактору внаслідок складності здійснення оцінки міри його активуючої дії на підвищення продуктивності праці різними засобами мотивації. В якості інструменту для визначення мотиваційного профілю розробників нової техніки в роботі запропоновано використовувати модифікований варіант методу репертуарних решіток, що дозволяє комплексно визначити характеристики раціональних та емоційних переваг працівника в якості мотивуючих чинників, та в подальшому врахувати їх стимулюючу дію при виборі конкретних економічних та неекономічних засобів трудової мотивації з метою підвищення продуктивності праці у конструкторських відділах на машинобудівних підприємствах.4. Встановлено недостатній рівень науково-методичного забезпечення урахування суб’єктивного чинника в управлінні підприємствами. Для здійснення формалізації процесу реалізації суб’єктно-орієнтованої мотивації в дисертації запропоновано суб’єктно-орієнтований підхід до здійснення трудової мотивації розробників нової техніки. Використання суб’єктно-орієнтованого підходу при побудові системи трудової мотивації працівників в конструкторських відділах на машинобудівних підприємствах дозволяє врахувати особливості їх діяльності та використати додатковий емоційний ресурс особистості розробника нової техніки для підвищення продуктивності праці у конструкторському відділі завдяки підвищенню індивідуальної та групової інноваційної активності.5. Визначено, що найбільш складним етапом реалізації суб’єктно-орієнтованого підходу є етап моделювання процесу вибору оптимального варіанту трудової мотивації. Для врахування раціональних та емоційних чинників мотивації в роботі запропонована модель здійснення трудової мотивації розробників нової техніки, яка базується на використанні принципів і факторів, що тісно пов'язані між собою, та створюють передумови для оптимального вибору засобів мотивації на основі оцінки раціональних та емоційних переваг працівників та подальшому визначенні ймовірності отримання мотивуючого ефекту від кожного з наявних засобів мотивації з метою підвищення продуктивності праці. Апробація розробленої в роботі моделі оптимізації вибору засобів мотивації на підприємстві ДП «Харківське агрегатне конструкторське бюро» протягом 2008 р. показала її дієвість та результативність. Її використання дозволило підвищити продуктивність праці у конструкторських відділах підприємства на 5 – 7% та зменшити витрати на мотивацію працівників цих відділів.6. Встановлено, що в арсеналі менеджерів відсутні засоби цілеспрямованого стимулюючого впливу на конструктивні емоційні стани працівників з метою підвищення продуктивності праці або ж їх використання здійснюється безсистемно та випадково. Це обумовило розробку в дисертації науково-методичних рекомендацій щодо використання інтерактивних форм навчання (зокрема, тренінгу і психодрами) для формування та розвитку умінь емпатії та рефлексії, підвищення емоційної компетентності працівників, які займаються НДДКР на підприємствах. Цикл проведених тренінгів щодо розвитку емоційної компетентності працівників з НДДКР на АТ СКБ «Укрелектромаш» (м. Харків) показав зростання емоційно-комунікативної компетентності працівників на 10%, що, за результатами анкетування, сприяло підвищенню групової мотивації до технічної творчості в умовах незмінного рівня матеріального стимулювання на підприємстві. |

 |