**Осадца Зоряна Ігорівна. Економічна оцінка мотивації трудової діяльності на підприємствах в сучасних умовах : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2007**

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

|  |
| --- |
| **Осадца 3.1. Економічна оцінка мотивації трудової діяльності на підприємствах в сучасних умовах. - Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07. - демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. - Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2007.В дисертації розглядається наукове обґрунтування теоретичних та методичних підходів до вирішення проблеми мотивації трудової діяльності. В роботі досліджуються різні теорії мотивації праці з економічної, соціологічної, психологічної та математичної точок зору. За допомогою опитування працівників підприємств було визначено компоненти мотиваційного комплексу, його структуру та значення рівня на підприємстві. Розроблено алгоритм дослідження трудової мотивації на рівні підприємства з використанням кількісних та якісних методів та досліджено взаємозв'язки між рівнем мотивації та показниками ефективності виробничої діяльності. Дослідження дозволило розвинути підходи щодо розробок методик з підвищення ефективності професійної діяльності, в яких запропоновано використовувати оптимізаційні моделі, що дає можливість відібрати критерії оптимізації роботи підприємства з урахуванням "чинників мотиваційного комплексу та індивідуально підбирати заходи з підвищення рівня трудової мотивації для працівників різних підрозділів підприємства. Результатом проведеного дослідження є розв'язання задач оцінки ефективності реалізації мотиваційних заходів, для вирішення яких запропоновано використовувати можливості кореляційно-регресійного аналізу та ідеї системного підходу, що дозволяє проаналізувати закономірності в зміні рівня мотивації трудової діяльності під впливом різних варіантів стратегії управління персоналом.Основні результати дисертаційної роботи використовуються на практиці. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Необхідність управління мотивацією праці обумовлена різким зниженням її рівня в останні роки. Проте саме трудова мотивація виступає основним фактором підвищення ефективності праці та виробництва в цілому. Оскільки трудова мотивація є внутрішньо обумовленим явищем, то керувати нею можливо за допомогою зовнішнього впливу, в якості якого керівник підприємства використовує стимулювання. У відповідності з цим було уточнено саме поняття мотивації трудової діяльності, під якою розуміється процес свідомого вибору суб’єктом того чи іншого типу поведінки, діяльності, обумовлених мотивами, які можуть бути підсилені за допомогою стимулів.2. Запропоновано модель мотиваційного комплексу професійної діяльності, яка дозволяє встановлювати численні значення параметрів мотивації з метою розробки цілеспрямованих заходів щодо підвищення її рівня, а також сприяє здійсненню моніторингу рівня професійної мотивації з метою відбору та найму співробітників, формування робочих груп, встановлення нормативних залежностей між параметрами мотивації та ефективністю виробничої діяльності.3. Застосування фокус-груп та опитувань при дослідженні трудової мотивації вказало необхідність алгоритму вдосконалення методики оцінки рівня мотивації праці, який включає: постановку цілей та конкретизацію завдань дослідження; проведення фокус-груп на етапі складання анкети для опитування і етапі аналізу отриманих результатів; визначення переліку проблем мотивації праці; розробку рекомендацій з вдосконалення мотивації праці.4. Розроблена методика дослідження впливу трудової мотивації на продуктивність праці, яка включає в себе наступні етапи: загальну характеристику динаміки продуктивності праці за досліджуваний період; відбір факторіальних ознак мотивації праці, які здійснюють найбільший вплив на продуктивність праці; побудова формально-логічної моделі впливу мотивації праці на продуктивність; аналіз динаміки факторів; створення математичної моделі продуктивності праці; інтерпретацію результатів дослідження. Застосування даної методики дозволило приймати управлінські рішення та здійснювати управлінські впливи, спрямовані на зростання продуктивності праці.5. На базі використання поняття „мотиваційний комплекс” запропонований алгоритм формування оптимального набору мотиваційних впливів, застосування якого дозволяє підвищувати ефективність здійснення професійної діяльності на підприємстві.Дослідження, представлені в роботі, дозволяють створити основу для розробки методики оцінки рівня трудової мотивації у різних функціональних, статусних, соціально-демографічних, поведінкових груп працівників. Останнє дозволяє розробити комплексну систему управління мотивацією праці на підприємстві з виділенням специфічних функцій, методів, інструментів в залежності від об’єкту управління. |

 |