**Андрійченко Жанна Олегівна. Організація мотивації праці на підприємствах в умовах реструктуризації: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний економічний ун-т. - Х., 2004**

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

|  |
| --- |
| **Андрійченко Ж.О. Організація мотивації праці на підприємствах в умовах реструктуризації. - Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2004.Дисертацію присвячено теоретичним та методичним проблемам організації мотивації праці на підприємствах в умовах реструктуризації. Розглянуто еволюцію категорії “мотивація праці”, запропоновано трьохаспектний підхід, що розкриває її зміст у матеріально-організаційному, соціально-економічному та морально-психологічному напрямах. Обґрунтовано наявність взаємозв’язку між реструктуризацією підприємства та організацією мотивації праці, що потребує включення до проектів реструктуризації підприємств спеціального розділу з удосконалення мотивації праці.Запропоновані в роботі методичні підходи щодо поєднання удосконалення мотивації праці з організаційно-економічними заходами реструктуризації підприємства ґрунтуються на концепції реінжинірингу бізнес-процесів, дескриптивному моделюванні на основі методів експертних оцінок і аналізу ієрархій, дозволяють підвищити ефективність організації мотивації праці на підприємствах в умовах реструктуризації. |

 |
|

|  |
| --- |
| Одержані в ході дисертаційного дослідження результати націлені на вирішення важливої науково-практичної задачі - розробки теоретичних підходів і методичних рекомендацій щодо організації мотивації праці на підприємствах в умовах реструктуризації.В ході проведених досліджень одержано такі результати:1. Для об’єктивного дослідження процесу мотивації праці на підприємстві необхідно використовувати комплексний підхід, який розкриває зміст мотивації праці у трьох аспектах: матеріально-організаційному, соціально-економічному і морально-психологічному, що поєднують організаційно-технічний фактор виробництва із соціальним - робочою силою.
2. Особливості перехідного періоду економіки України впливають на зміст категорії “мотивація праці”. Виділення загальних та особливих ознак категорії мотивації праці в умовах планової і ринкової економіки дає підстави стверджувати про припустимість застосування певних однакових методів, способів підвищення ефективності мотивації праці у різних економічних системах і про можливість використання як усталених, так і новітніх заходів щодо організації мотивації праці на підприємствах.
3. Реструктуризація підприємства - це процес якісних перетворень на підприємстві, головним завданням якого є підвищення ефективності використання наявного виробничого потенціалу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства. Реструктуризація підприємства нерозривно пов’язана з посиленням мотивації праці, що потребує обов’язкового включення до проектів реструктуризації підприємств спеціального розділу, який містить комплекс заходів щодо удосконалення мотивації праці.
4. До організації мотивації праці потрібний стратегічний підхід, при чому стратегія мотивації праці має бути обов’язково узгоджена із загальною діловою стратегією підприємства, стратегією реструктуризації, що створить синергетичний ефект від їх взаємодії.
5. Норма праці є вузловою категорією, що може водночас виступати і як міра праці, що сприяє налагодженню ефективної організації відтворювального процесу на підприємстві, і як міра споживання, що має важливе значення для відтворення робочої сили.
6. У зв’язку з невідповідністю трудового законодавства реаліям ринкової економіки необхідна його комплексна переробка. В ході досліджень розроблено пропозиції з удосконалення чинного трудового законодавства шляхом поділу заохочувальних заходів на *дисциплінарні* і *трудові,* а також доповнення Положення "Про порядок реструктуризації підприємств" реструктуризаційним заходом “Удосконалення мотивації праці”.
7. Процес організації мотивації праці є наскрізним і містить у собі багато складових бізнес-процесів. Тому запропоновано методичний підхід до відбору найбільш важливих бізнес-процесів організації мотивації праці для реінжинірингу на базі узгодження ключових бізнес-процесів із критичними чинниками успіху.
8. Розроблено методичні підходи до проведення третього етапу реінжинірингу бізнес-процесів з організації робочих команд, підготовки системи мотивації праці та розробки програм навчання спеціалістів. Ці підходи було покладено в основу розв’язання проблеми підвищення ефективності організації мотивації праці на діючому підприємстві.
 |

 |