**Кіндерманн Гайнріх. Мотивування працівників промислових підприємств: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний ун-т "Львівська політехніка". - Л., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | *Кіндерманн Г. Мотивування працівників промислових підприємств. – Рукопис.*  *Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. – Національний університет “Львівська політехніка, Львів, 2004.*  У дисертації розглянуті питання удосконалення системи мотивування працівників в системі менеджменту підприємства. Автором розроблені метод оцінки та аналізу систем менеджменту з точки зору реалізації функції мотивування, реалізований у формі експертного анкетного опитування з подальшою математичною обробкою одержаних результатів; методику розрахунку додаткової надбавки доходу для працівників від їх участі у результатах діяльності підприємства; механізм компенсації працівникам втрат від володіння акціями підприємства; алгоритм оцінки ефективності матеріального стимулювання працівників підприємства на засадах порівняння зміни рівня задоволення критеріїв ефективності діяльності працівників із часткою прибутку, витраченою на їх стимулювання.  Розроблені методики впроваджені на низці українських та німецьких промислових підприємств. | |
| |  | | --- | | У дисертації досліджено комплекс питань теоретичного і практичного характеру, які пов'язані з проблемою удосконалення системи мотивування працівників в системі менеджменту підприємства. До основних висновків і пропозицій можна віднести такі:  1. Одним із основних недоліків в управлінській діяльності підприємств на сучасному етапі є те, що в системі менеджменту недостатньо використовуються системи мотивування працівників. Практично застосовуються тільки деякі елементи оплати праці (посадовий оклад, форми і системи заробітної плати). Недостатньо задіяні в системі мотивування в Україні методи участі у прибутках, опціони на купівлю акцій, винагороди за ефективну діяльність, індивідуальні заохочення тощо, які знайшли належний розвиток у Німеччині та інших розвинутих країнах.  2. На засадах використання таких методів дослідження, як статистичний та аналітичний аналіз, вибіркове анкетне опитування і метод експертних оцінок, логічне узагальнення тощо, у дисертації обґрунтовані: класифікації потреб, мотивів, стимулів, теорій мотивування; підходи до формування системи мотивування працівників в управлінні підприємством. Отримані результати можуть використовуватись науковцями в процесі їх подальшого вдосконалення в Україні, Німеччині та інших державах.  3. В умовах постійної зміни факторів зовнішнього середовища виникає потреба в оцінці діючих систем менеджменту на підприємствах і визначенні напрямів їх удосконалення. Запропонований експертний метод, реалізований у формі стандартизованого анкетного опитування з подальшою математичною обробкою результатів, дозволяє менеджерам підприємства виявити недоліки в управлінні і розробити систему мотивування працівників для підвищення ефективності їх діяльності.  4. Перспективним підходом щодо стимулювання якісних характеристик працівників підприємства є застосування цільових угод. Запропоновану схему процесу впровадження цільових угод в системі мотивування, розроблений формуляр цільової угоди, порядок оцінки ефективності матеріального стимулювання працівників підприємства на засадах порівняння зміни рівня задоволення критеріїв ефективності діяльності працівників із часткою прибутку, витраченою на їх стимулювання, можна рекомендувати для застосування економістами підприємства з метою підвищення ефективності систем мотивування.  5. Відділам праці, заробітної плати, управлінням персоналом українських підприємств і господарських товариств можна використовувати розроблені методику розрахунку додаткової надбавки для працівників від участі у результатах діяльності та методику розрахунку розміру компенсації працівникам втрат від володіння акціями підприємства. В результаті буде отримано ефективні системи доплат за трудову активність.  6. На підставі результатів дисертаційного дослідження можна запропонувати:  Міністерству економіки України при розробці рекомендацій з підвищення ефективності діяльності підприємств, формуванні поточних і стратегічних планів економічного розвитку використовувати алгоритм оцінки ефективності матеріального стимулювання працівників підприємства на засадах порівняння зміни рівня задоволення критеріїв ефективності діяльності працівників із часткою прибутку, витраченою на їх стимулювання;  Міністерству праці України можна рекомендувати при формуванні нормативних актів у сфері оплати праці використовувати механізм компенсації працівникам втрат від володіння акціями підприємства;  Міністерству освіти і науки України включити в типові програми з дисциплін “Менеджмент”, “Управління персоналом”, “Фінансовий менеджмент”, “Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності” систему мотивування працівників підприємства в системі управління персоналом за цілями. | |