

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**



ГУЦАН ОЛЕКСАНДР МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 331.101.3:061.5

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ
НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2015

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі організації виробництва та управління персоналом Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Перерва Петро Григорович,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
декан економічного факультету

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Гриньова Валентина Миколаївна,
Харківський національний
економічний університет ім. Семена
Кузнеця, завідувач кафедри
менеджменту

доктор економічних наук, професор
Колот Анатолій Михайлович,
Київський національний економічний
університет ім. Вадима Гетьмана,
проректор з науково-педагогічної
роботи, завідувач кафедри управління
персоналом та економіки праці

Захист відбудеться «9» квітня 2015 р. о 13–00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.050.02 в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» за адресою: 61002, м. Харків, вул. Фрунзе, 21, корпус У1, ауд. 1001.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» за адресою: 61002, м. Харків, вул. Фрунзе, 21.

Автореферат розісланий «4» березня 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



Л.С. Стригуль

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Невід'ємною складовою стабільного економічного функціонування та розвитку машинобудівного підприємства є формування і вдосконалення системи мотивації виробничого персоналу. Основою такого розвитку є досягнення цілей як робітника так і підприємства. Підтримка необхідного рівня виробничо-функціональної віддачі, підвищення ефективності праці робітника ґрунтується на сприйнятті та чутливості індивідуума до чинників мотивації, запропонованих підприємством. Виявлення мотиваційних факторів, здійснення оцінки ступеня їх впливу на робітника на системній основі, підвищує ефективність управління діяльністю підприємства та дає змогу утримувати рівень прибутковості на достатньому рівні.

Теоретичні основи мотивації персоналу підприємства закладені у фундаментальних дослідженнях Врумма В., Герцберга Ф., Лоулера Е., Макклеланда Д., Маслоу А., Мерман Е., Мескона М. та інших учених. Проблемам методології та практичного застосування мотиваційного механізму, управління мотивацією та оцінки роботи персоналу присвячені наукові дослідження учених-економістів: Верещагіної Л.Г., Вілюнаса В.К., Гриньової В.М., Дороніної М.С., Егоршина А.П., Ільїна Є.П., Калини А.В., Кібанова А.Я., Колота А.М., Кулікова Г.Т., Міщенко В.А., Мозенкова О.В., Перерви П.Г., Райко Д.В., Самуокіної Н.В., Семікіної М.В., Сладкевича В.П., Соколової Л.В., Уткіна Є.А. та ін. Проте, незважаючи на широкий спектр існуючих наукових напрацювань у сфері мотивації праці робітників, доцільним є розв'язання кола питань щодо уточнення понятійно-категоріального апарату та розробки методичного забезпечення до формування ефективної системи мотивації персоналу машинобудівних підприємств.

Таким чином, створення ефективної системи мотивації персоналу, що базується на оцінці мотиваційних чинників, виокремленні найбільш впливових факторів мотивації робітників та врахування ентропії при оцінці чутливості до мотиваційних факторів підприємства, є актуальним та обумовила вибір теми дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано згідно з планами науково-дослідних робіт кафедри організації виробництва та управління персоналом НТУ «ХПІ» відповідно до завдань держбюджетних тем МОН України: «Формування організаційно-економічного механізму моніторингу інноваційної діяльності» (ДР № 0111U002284), у межах якої запропоновано рекомендації щодо посилення мотивації персоналу до здійснення інноваційних розробок; «Формування організаційно-економічного механізму мотивації виробничого персоналу підприємства» (ДР № 0113U007557), де здобувачем розроблено методичне забезпечення оцінки еластичності робітника до мотиваційних заходів.

Мета і завдання дослідження. *Мета дослідження* – розвиток теоретичних положень та науково-практичного інструментарію формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві на основі оцінки його чутливості до впливу стимулюючих факторів.

Відповідно до зазначеної мети поставлені завдання:

- проаналізувати теоретичні підходи розвитку наукової думки щодо сутності складових мотиваційного процесу;

- удосконалити теоретико-методичне забезпечення процесу формування системи мотивації праці, як засіб управління економічною діяльністю підприємства;

- дослідити сукупність чинників мотивації робітника та визначити рівень їх впливовості;

- удосконалити методичні рекомендації щодо оцінки рівня вмотивованості робітника за рахунок визначення кількісних і якісних характеристик процесу мотивації;

- розробити організаційне забезпечення щодо оцінки сприйнятливості робітника до впливу мотиваційних факторів, як інструменту управління машинобудівним підприємством;

- визначити рівень впливу ентропії на чутливість до факторів мотивації робітника.

Об'єктом дослідження є процес підвищення ефективності системи мотивації праці виробничого персоналу машинобудівного підприємства.

Предмет дослідження – є розвиток теоретико-методичних та практичних засад формування системи мотивації виробничого персоналу машинобудівного підприємства.

Методи дослідження. В дисертаційній роботі використані методи наукового пізнання: системний підхід, класифікація, порівняння, узагальнення, групування – для уточнення понятійного апарату мотивації персоналу; аналізу та синтезу – для визначення переліку показників оцінки факторів мотивації та розробці на їх основі комплексних економічних показників; експертних оцінок – для виявлення факторів мотивації найбільшого впливу та врахування ентропії; кореляційного аналізу – для обґрунтування достовірності отриманих результатів.

Наукова новизна отриманих результатів:

удосконалено:

- визначення сутності поняття «еластичність мотивації», яке передбачає кількісне вимірювання рівня сприйнятливості робітника, що дає змогу більш аргументовано врахувати вплив зміни віддачі від індивідуума при зміні витрат підприємства на мотиваційні фактори для визначення ефективності системи стимулювання;

- підхід до формування базису мотиваційного процесу, який, в порівнянні з сучасними уявленнями, визначає мотивацію як керований свідомістю людини процес що базується на виокремленні трьох послідовних компонент (спонукальної, аналітичної, діяльностної) та дає змогу більш обґрунтовано визначати мотиваційні складові робітника;

- теоретико-методичне забезпечення щодо формування ефективних засобів мотивації робітника машинобудівного підприємства, яке, на відміну від існуючих, базується на можливості використання всіх елементів досвіду теорії мотивації та дає змогу з більшим ступенем достовірності визначати стимулюючі чинники і призводить до підвищення ефективності функціонування персоналу;

дістало подальшого розвитку:

- методичний підхід щодо зниження рівня невизначеності результатів мотиваційних заходів підприємства, які, на відміну від наявної методичної бази,

враховує ентропію на основі визначення рівня поліваріантності виробничо-функціональної реакції робітника на стимулюючі впливи підприємства;

– методичний підхід до визначення ключових факторів мотивації, що на відміну від наявних, заснований на використанні експертно-аналітичного підходу, який дозволяє виокремлювати та ієрархічно структурувати фактори мотивації найбільшого впливу, і дає змогу більш обґрунтовано розподіляти ресурси для підвищення ефективності діяльності машинобудівного підприємства;

– методичний підхід до оцінки рівня вмотивованості, який на відміну від інших, базується на визначенні системи компонентів, що включає як кількісні так і якісні відносні характеристики мотиваційного процесу та сприяє отриманню обґрунтованої оцінки рівня зацікавленості робітника.

Практичне значення отриманих результатів для машинобудівної галузі полягає в тому, що основні положення дисертаційного дослідження доведено до рівня методичних розробок і рекомендацій, які знайшли практичне застосування у діяльності машинобудівних підприємств Харківської області: ДП «Харківське агрегатне конструкторське бюро» (довідка № 225-8/788 від 11.04.2014 р.), ДП «Харківський електромеханічний завод» (довідка № 344/10 від 18.09.2013 р.). Науково-практичні рекомендації здобувача рекомендовані до використання у Департаменті економіки та комунального майна Харківської міської ради (довідка № 606/0/45-13 від 16.10.2013 р.), а також використано у навчальному процесі кафедри організації виробництва та управління персоналом НТУ «ХП» при викладанні навчальних дисциплін «Управління персоналом», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Організація виробництва» для студентів спеціальності 7.03060101 – «Менеджмент організацій і адміністрування» (довідка від 24.10.2014 р.).

Особистий внесок здобувача. Положення і результати, що виносяться на захист дисертаційної роботи, отримані здобувачем особисто. Серед них: формування поняття «еластичність мотивації» та «мотиваційна ентропія», розробка п'ятирівневого підходу до формування мотивації персоналу, а також методичні рекомендації щодо оцінки факторів мотивації, розрахунку коефіцієнта еластичності мотивації, виокремлення ключових чинників мотивації, зниження рівня невизначеності результатів мотиваційних заходів підприємства, удосконалення базису мотиваційного процесу.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертаційної роботи доповідалися та одержали позитивну оцінку на Міжнародних наукових та науково-практичних конференціях: «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я» (м. Харків, 2009 р., 2013 р.); «Дослідження та оптимізація економічних процесів» (м. Харків, 2010 р.); «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта», (м. Алушта, 2013 р.); «Менеджмент і логістика – перспективні напрямки розвитку економіки» (м. Київ, 2013 р.); «Реформування фінансово-економічної системи: погляд у майбутнє» (м. Львів, 2013 р.); «Актуальні питання організації та управління діяльністю підприємств у сучасних умовах господарювання» (м. Харків, 2013 р.); «Ринкова економіка: тенденції і закономірності» (м. Алчевськ, 2013 р.); «Економіка в умовах сталого розвитку: контекст підприємств, регіонів, країн» (м. Дніпропетровськ, 2013 р.); «Проблеми ринку та розвитку регіонів України в XXI столітті» (м. Одеса, 2013 р.), «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи,

ефективність» (м. Харків, 2009–2013 рр.).

Публікації. Основний зміст дисертації відображено у 22 наукових працях, з яких: 8 статей у наукових фахових виданнях України, 1 стаття у закордонному науковому періодичному виданні, 1 розділ у колективній монографії, 12 – у матеріалах наукових конференцій.

Обсяг і структура роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 289 сторінки; з них 40 рисунків по тексту; 12 рисунків на 12 окремих сторінках; 46 таблиць по тексту; 7 таблиць на 7 сторінках; списку використаних джерел з 259 найменувань на 24 сторінках, 19 додатків на 79 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність дослідження, сформульовано мету та задачі, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У **першому розділі** – «Теоретичні основи формування системи мотивації персоналу підприємства» обґрунтовано необхідність формування системи мотивації виробничого персоналу машинобудівного підприємства; удосконалено сутність теоретико-методичного забезпечення процесу формування системи мотивації праці щодо створення ефективних засобів стимулювання робітника.

В процесі дослідження великої кількості різноманітних поглядів науковців щодо сутності мотивації, визначено доцільність його розгляду у чотирьох аспектних напрямках: вольовий – діяльність людини керується силою волі; енергетично-регулюючий – регулювання витрат енергії індивідуума; процесно-орієнтований – мотивація розглядається як процес, який регулює поведінку щодо досягнення цілі; комплексного розуміння – всебічне врахування впливу внутрішніх та зовнішніх факторів, які визначають дії щодо стимулювання робітника.

З урахуванням запропонованого аспектного аналізу удосконалено поняття «мотивація», яке розглядається як процес, керований свідомістю людини, що ґрунтується на обробці та аналізі сукупності внутрішніх мотивів, зовнішніх стимулів та базуються на вольовій мотиваційній активації внутрішніх сил організму на основі енергорегулюючої, соціально-економічної адекватності й доцільності одержуваного результату через задоволення потреб, досягнення цілей робітника й підприємства.

На основі врахування аспектних напрямків дослідження сутності поняття «мотивація» та його удосконаленого визначення, запропоновано теоретичний базис мотиваційного процесу (рис. 1), який дозволяє, у порівнянні з існуючими підходами, з більшим ступенем точності врахувати: 1) впливи на процес мотивації (фактори зовнішнього, внутрішнього середовища та тих, що залежать від робітника); 2) мотивацію, як структурований процес, який відбувається всередині робітника; 3) послідовні компоненти (спонукальний – фактори, що впливають на людину; аналітичний – аналіз факторів та мотиваційна активації робітника; діяльнісний – виконуються певні альтернативні дії); 4) взаємне досягнення цілей робітника та підприємства.

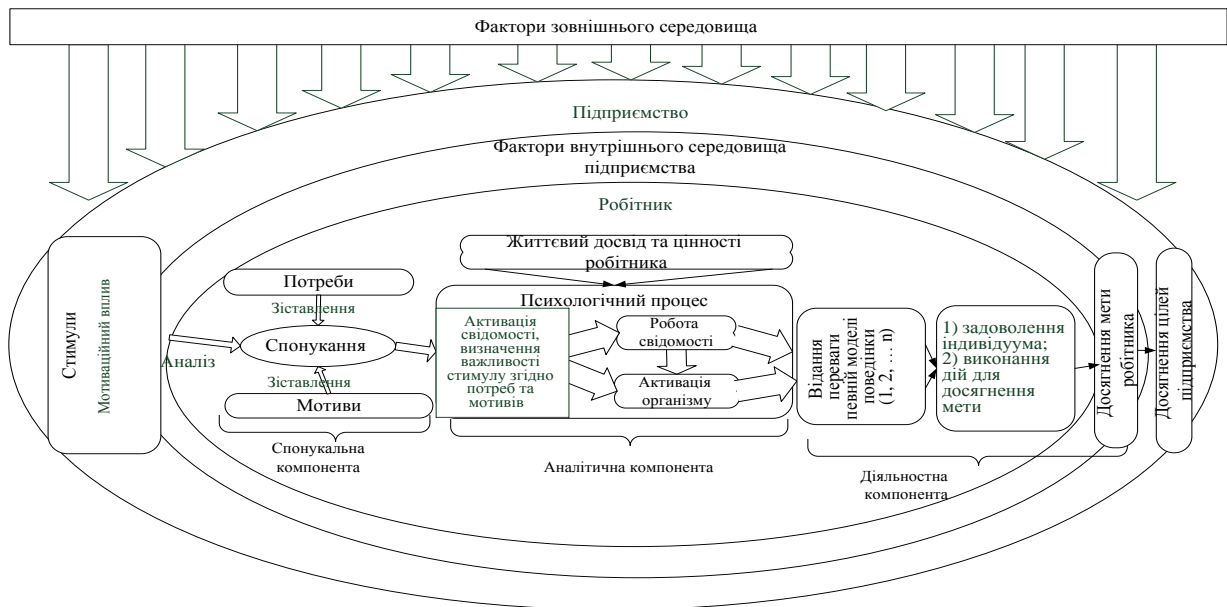


Рисунок 1 – Теоретичний базис мотиваційного процесу

Необхідність підвищення рівня функціонування робітника обумовлює пошук ефективних засобів його стимулювання. На основі дослідження накопиченого спектру теоретичних, методичних, практичних надбань в галузі мотивації удосконалено теоретико-методичне забезпечення щодо виокремлення п'ятирівневого підходу до формування мотивації персоналу (рис. 2).



Рисунок 2 – П'ятирівневий підхід до формування мотивації персоналу

Використання виділених елементів (концепцій, теорій, підходів, форм, методів) дозволяє формувати та визначати засоби мотиваційного впливу (фактори мотивації) на робітника.

У другому розділі «Формування системи оцінки факторів мотивації виробничого персоналу машинобудівного підприємства» проаналізовано вплив факторів та розроблено методичний підхід до виділення ключових чинників мотивації робітників машинобудівних підприємств; удосконалено кількісно-якісний методичний підхід до оцінки рівня зацікавленості робітника; запропоновано систему оцінки показників факторів мотивації, яка характеризує виробничо-функціональну віддачу робітника та витрати підприємства на стимулювання персоналу.

Для управління факторами мотивації запропоновано використовувати блочно-модульний підхід, адаптований для реалізації цілей мотиваційного аналізу (до виявлення та групування факторів), який ґрунтується на об'єднанні чинників на основі

спорідненості мотиваційного впливу. Дослідження діяльності машинобудівних підприємств Харківської області – ДП ХМЗ «ФЕД», ВАТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш» дозволило сформулювати перелік з 93 факторів, які запропоновано об'єднати в шість блок-модулів (БМ): «компетентнісний» – накопичені знання, вміння, навички та досвід робітника; «результативний» – фактори, виробничо-функціональні дії робітника; «соціально-психологічний» – аспекти взаємодії, розуміння індивідуума та оточуючого середовища; «прямий матеріальний вплив» і «опосередкований матеріальний вплив» – виплати робітнику безпосередньо в грошовій формі або у вигляді певного матеріального винагородження, на яке підприємство витратило фінансові ресурси; «організаційний» – взаємодія робітника з навколишнім середовищем.

Паритетне фінансування всіх мотиваційних чинників, в умовах обмеженості фінансових ресурсів, є недоцільним для підприємства, оскільки фактори мотивації справляють різний вплив та призводять до неоднакової функціонально-виробничої віддачі робітника. Для виявлення чинників найбільшого впливу на робітника запропоновано методичний підхід щодо виділення ключових факторів мотивації виробничого персоналу (рис. 4).



Рисунок 4 – Етапи виділення ключових факторів мотивації

Виокремлені ключові ієрархічно-структуровані фактори мотивації на прикладі БМ «компетентнісний» по ДП ХМЗ «ФЕД» представлено на рис. 5.

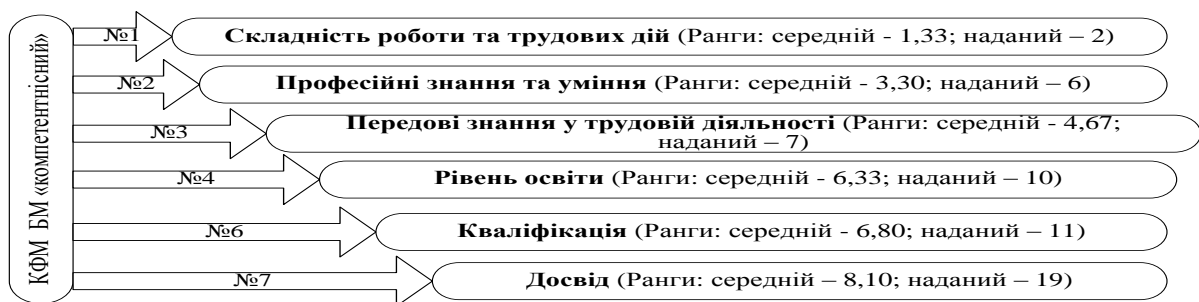


Рисунок 5 – Ключові фактори мотивації (КФМ) по БМ «компетентнісний»

Для підвищення ефективності управління системою мотивації, обумовленої необхідністю отримання всебічної інформації щодо рівня сприйнятливості системи стимулювання персоналу машинобудівного підприємства, розроблено комплексний кількісно-якісний методичний підхід до оцінки рівня зацікавленості робітника, сутність якого полягає в можливості його адаптивного використання з урахуванням поставлених цілей та наявної інформації. Використання відповідних компонент здійснюється на основі вибору складових аналізу: рівня ієрархічності, рівня охопту,

механізму оцінки, напрямів оцінки, методів отримання мотиваційної інформації (рис. 6).



Рисунок 6 – Комплексний кількісно-якісний методичний підхід до оцінки рівня мотивації робітника

Для отримання інформації щодо оцінки рівня функціональної віддачі робітника та мотиваційних витрат машинобудівного підприємства, запропоновано методичне забезпечення по виділенню кількісних показників оцінки мотиваційних чинників – коефіцієнтів мотивації (рис. 7).



Рисунок 7 – Система оцінки показників факторів мотивації

Запропоновані мотиваційні коефіцієнти базуються на: 1) формуванні адаптивної системи оцінки показників з урахуванням блочно-модульного підходу; 2) виділенні колективного (залежності 1–3, що характеризують витрати підприємства на мотивацію) та індивідуального (рівняння 4–6, які відображають віддачу робітника) напрямів оцінки; 3) використанні відносних показників оцінки факторів мотивації. Застосування системи оцінки факторів мотивації для визначення рівня чинників мотивації колективного напрямку, на основі використання залежності 1 (рис.7) дає змогу визначити відносні значення кількісної оцінки витрат підприємства на мотивацію по блок-модулю «компетентнісний» (табл. 1).

Таблиця 1 – Відносна кількісна оцінка витрат ДП ХМЗ «ФЕД» на мотивацію по блок-модулю «компетентнісний»

Показник	Роки				
	2009	2010	2011	2012	2013
Блочно-модульний коефіцієнт мотивації колективного напрямку оцінки ($K_{qx\text{мот}БМ}$)	0,0271	0,0352	0,0370	0,0383	0,0412

Застосування рівняння 4 до сформованого переліку показників оцінки чинників мотивації індивідуального напрямку (по блок-модулю «компетентнісний») дозволило визначити відносну кількісну оцінку віддачі k -го робітника (табл. 2).

Таблиця 2 – Відносна кількісна оцінка виробничо-функціональної віддачі k -го робітника по блок-модулю «компетентнісний»

Блочно-модульний коефіцієнт мотивації індивідуального напрямку оцінки ($K_{qv\text{мот}БМ k}$)										
Роки \ Робітник	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2009	0,136	0,388	0,273	0,152	0,107	0,872	0,110	0,132	0,106	0,115
2010	0,177	0,111	0,399	0,193	0,254	0,845	0,411	0,175	0,242	0,188
2011	0,265	0,127	0,516	0,203	0,263	0,651	0,311	0,270	0,258	0,265
2012	0,574	0,183	0,785	0,239	0,659	0,580	0,536	0,507	0,611	0,475
2013	0,192	0,163	1,555	0,352	1,835	0,388	0,441	1,155	0,837	1,002

Аналіз значень мотиваційних коефіцієнтів дозволив дійти висновків, що ідентичні мотиваційні фактори та витрати на них підприємства (табл. 1) призводять до різного рівня виробничо-функціональної віддачі робітника (табл. 2); проявляється логічна (на збільшення мотиваційних витрат робітник реагує збільшенням віддачі) та алогічна (на збільшення витрат індивідуум реагує зменшенням віддачі) форма мотиваційної поведінки.

У третьому розділі «Розвиток методів економічної оцінки мотиваційної діяльності на машинобудівних підприємствах» розроблено поняття «еластичність мотивації» та методичний підхід щодо оцінки чутливості робітника до впливу мотиваційних факторів; запропоновано методичний підхід щодо врахування рівня невизначеності поведінки робітника при оцінці чутливості до факторів мотивації сучасного машинобудівного підприємства.

У роботі сформовано поняття «еластичність мотивації», під яким пропонується розуміти міру чутливості робітника до впливу факторів мотивації (запропонованих підприємством), яка проявляється у зміні ефективності діяльності індивідуума та

характеризує збільшення (зменшення) виробничо-функціональної віддачі при зміні витрат підприємства на мотиваційні фактори.

Показником чутливості робітника є коефіцієнт еластичності мотивації, який дозволяє визначити рівень сприйнятливості робітника до чинників мотивації. Розрахунок коефіцієнта еластичності по блок-модулю факторів мотивації (на основі застосування розробленого блочно-модульного коефіцієнта мотивації колективного (рівняння 1) та індивідуального (залежність 4) напрямів оцінки) представлено у вигляді співвідношення

$$\mathcal{E}_{\text{мот } k}^{\text{БМ}} = \frac{\Delta K_{qy_s \text{ мот БМ}_k}}{\Delta K_{qx_g \text{ мот БМ}}} \times \frac{K_{qx_g \text{ мот БМ}}}{K_{qy_s \text{ мот БМ}_k}}, \quad (7)$$

де $\mathcal{E}_{\text{мот } k}^{\text{БМ}}$ – рівень еластичності мотивації k -го робітника по блок-модулю; $K_{qx_g \text{ мот БМ}}$, $K_{qy_s \text{ мот БМ}_k}$ – аналітичні значення блочно-модульного коефіцієнта мотивації групового та індивідуального напрямів оцінки; $\Delta K_{qx_g \text{ мот БМ}}$, $\Delta K_{qy_s \text{ мот БМ}_k}$ – відносна зміна відповідних мотиваційних коефіцієнтів.

Запропонований коефіцієнт також дозволяє визначати рівень сприйнятливості k -го робітника до загальної мотиваційної політики підприємства ($\mathcal{E}_{\text{мот } k}^{\text{AH}}$) та сукупності мотиваційних блок-модулів ($\mathcal{E}_{\text{мот } k}^{\text{СБМ}}$) на основі градаційної шкали з виокремленням рівнів: від 5 та вище – дуже високий, від 1 до 4,99 – високий, від 0,01 до 0,99 – задовільний, від -0,01 до -0,99 – незадовільний, від -1 до -4,99 – дуже низький, від -5 і нижче – критичний.

Розрахунок показників еластичності мотивації по сукупності блок-модулів ($\mathcal{E}_{\text{мот } k}^{\text{СБМ}}$) та до загальної мотиваційної політики ($\mathcal{E}_{\text{мот } k}^{\text{AH}}$) здійснюється на основі формули 7, з урахуванням визначених залежностей 2 та 5 і 3 та 6 (рис.7), відповідно.

Визначені значення коефіцієнта еластичності мотивації з урахуванням показників колективного (табл. 1) та індивідуального (табл. 2) напрямів оцінки, наведено в табл. 3.

Таблиця 3 – Динаміка значень коефіцієнту еластичності мотивації персоналу по блок-модулю «компетентнісний» ($\mathcal{E}_{\text{мот } k}^{\text{БМ}}$)

Роки	Робітник									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2010	0,2010	-0,1668	0,1533	0,1609	1,1641	-0,0032	2,2555	0,2238	1,0974	0,5005
2011	1,9335	0,8939	0,5059	0,1848	0,0960	-0,1870	-0,4075	2,1353	0,1881	1,4996
2012	4,6337	3,6563	1,0639	0,9200	6,0290	-0,1764	2,4498	3,4236	5,5846	3,1491
2013	-0,5865	-0,3021	0,6320	1,0006	1,3697	-0,2887	-0,1673	1,2751	0,3062	1,1815

Динаміка показника еластичності мотивації робітника №1 за 2009–2013 рр. по блок-модулю «компетентнісний» (табл. 3) свідчить про значні зміни рівня його чутливості: спостерігається зниження еластичності мотивації від рівня «високий» до «незадовільний» (2012–2013 рр.), що відображає поступове зменшення впливу на робітника факторів мотивації, та, відповідно, зміну логічної форми поведінки на алогічну. Так, логічна форма проявляється у 2010–2011 рр. (при зростанні

коефіцієнтів колективного напрямку (табл. 1), у 2011 р. збільшується еластичність мотивації індивідуума (табл. 3), алогічна форма спостерігається у 2012–2013 рр. (при збільшенні мотиваційних витрат підприємства у 2013 р. зменшується чутливість робітника).

При формуванні та функціонуванні системи мотивації виробничого персоналу доцільно враховувати рівень невизначеності (ентропії) поведінки робітника. Це обумовлено тим, що на однакові мотиваційні впливи машинобудівного підприємства, може бути неоднорідна виробничо-функціональна віддача (різні лінії мотиваційної поведінки) робітника. Запропоноване поняття «мотиваційна ентропія» – як кількісний показник невизначеності рівня ефективної мотиваційної взаємодії робітника та підприємства і ґрунтується на багатоваріантності реакції індивідуума в процесі трудової діяльності, внаслідок певного стимулюючого впливу на нього (рис. 8).

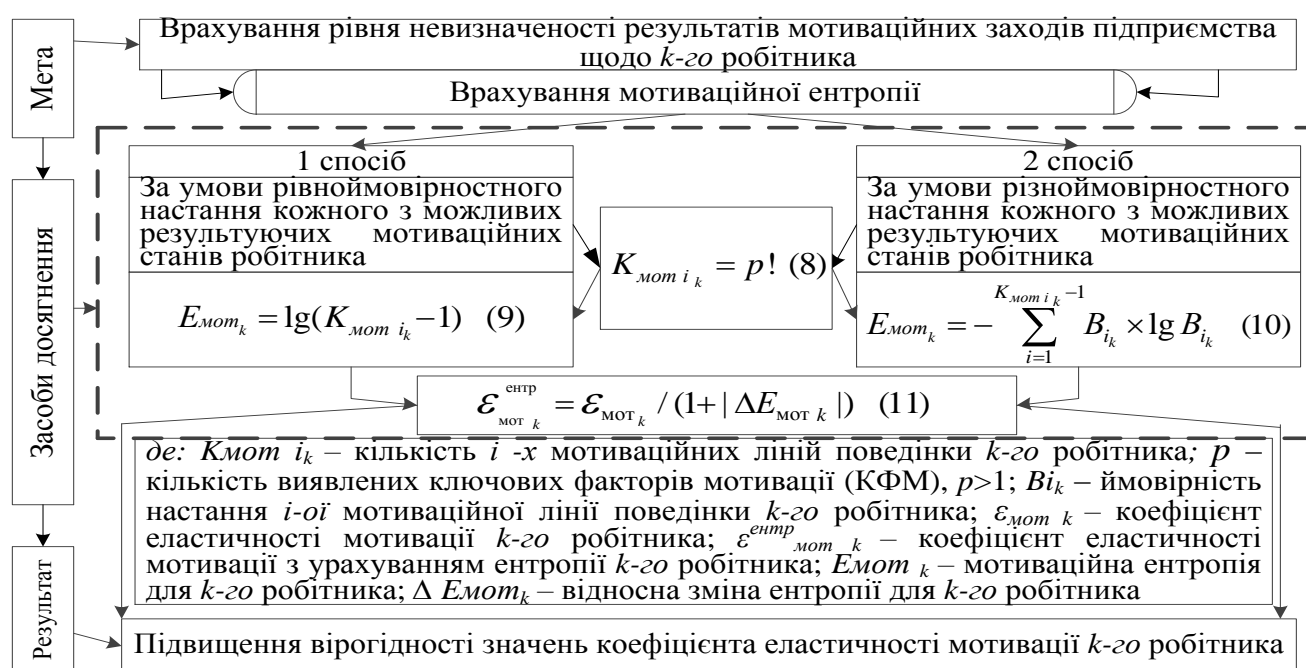


Рисунок 8 – Способи визначення рівня мотиваційної ентропії k -го робітника

Основою для аналітичного визначення рівня мотиваційної ентропії є поведінка робітника (кількість ліній мотиваційної поведінки), яка визначається впливом та кількістю КФМ (рис. 4), при цьому перелік факторів найбільшого мотиваційного впливу залишається незмінним протягом аналізованого періоду, а змінюється лише порядок (ступень) їхнього впливу (прояву).

На основі рівнянь 9 та 10 визначено рівні мотиваційної ентропії k -го робітника (E_{mot_k}) на прикладі БМ «компетентнісний» за умови, що поява кожного з можливих мотиваційних станів є рівноймовірностною (табл. 4) та різноймовірностною (табл. 5), відповідно. При цьому визначення рівня мотиваційної ентропії має особливості: 1) за умови використання першого способу – рівень невизначеності є однаковим для кожного k -го робітника для визначеного періоду часу; 2) другий спосіб потребує застосування експертного підходу щодо оцінки ймовірності настання i -ої мотиваційної лінії поведінки k -го робітника.

Таблиця 4 – Значення рівня мотиваційної ентропії (1 спосіб) k -го робітника

Показники	Роки	2009	2010	2011	2012	2013
Кількість ключових факторів мотивації		6	7	5	4	5
Рівень мотиваційної ентропії ($E_{\text{мот } k}$)		2,8567	3,7023	2,0755	1,3617	2,0755

Таблиця 5 – Значення рівня мотиваційної ентропії (2 спосіб) k -го робітника

Показник	Робітник									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
$E_{\text{мот } k}$ 2009р.	2,5618	3,4499	4,5255	2,3456	1,1981	3,9092	2,6162	4,2325	3,6778	2,5726
$E_{\text{мот } k}$ 2010р.	2,3197	2,3630	3,2329	2,6749	1,1252	2,3554	2,4139	5,0028	4,0561	3,1301
$E_{\text{мот } k}$ 2011р.	2,6481	3,0014	4,9676	3,2691	2,5523	2,9972	1,9644	5,9384	3,4998	2,8405
$E_{\text{мот } k}$ 2012р.	1,1605	2,8401	3,0584	4,0882	1,9942	1,9983	2,5327	5,2064	3,0158	2,2399
$E_{\text{мот } k}$ 2013р.	2,1630	3,0409	4,1129	2,5759	1,5256	2,0256	1,5256	4,2021	4,0123	3,0123

В результаті визначення мотиваційної ентропії k -го робітника (табл. 4–5) здійснено розрахунки коефіцієнта еластичності мотивації (з урахуванням залежності 11), які наведено в табл. 6.

Таблиця 6 – Значення коефіцієнта еластичності мотивації по БМ «компетентнісний» ($\varepsilon_{\text{мот } k}^{\text{БМ}}$) з урахуванням рівня ентропії ($\varepsilon_{\text{мот } k}^{\text{ентр}}$)

Роки	$\varepsilon_{\text{мот } k}^{\text{ентр}}$	Робітник									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
За умови використання 1 способу врахування мотиваційної ентропії											
2010	$\varepsilon_{\text{мот } k}^{\text{ентр}}$	0,1551	-0,129	0,1183	0,1241	0,8982	-0,003	1,740	0,1727	0,847	0,386
2011		1,4919	0,6897	0,3903	0,1426	0,0741	-0,144	-0,314	1,6476	0,145	1,157
2012		3,5754	2,8212	0,8209	0,7098	4,6520	-0,136	1,890	2,6416	4,309	2,429
2013		-0,453	-0,233	0,4877	0,7721	1,0569	-0,223	-0,129	0,9839	0,236	0,912
За умови використання 2 способу врахування мотиваційної ентропії											
2010	$\varepsilon_{\text{мот } k}^{\text{ентр}}$	0,1836	-0,127	0,1192	0,1411	1,0974	-0,002	2,0936	0,1893	0,995	0,411
2011		1,6937	0,7038	0,3292	0,1512	0,0423	-0,147	-0,344	1,7989	0,165	1,373
2012		2,9670	3,4698	0,7686	0,7356	4,9472	-0,132	1,9001	3,0479	4,906	2,599
2013		-0,3147	-0,282	0,4700	0,7304	1,1091	-0,285	-0,119	1,0689	0,230	0,879

Аналіз значень коефіцієнта еластичності мотивації за 2009–2013 рр. (табл. 3, 6) дозволив дійти висновків, що істотна зміна величини ентропії суттєво впливає на рівень еластичності мотивації.

Дослідження розрахованих значень еластичності мотивації (табл. 3) та отриманих з урахуванням ентропії (табл. 6) доводять, що урахування ентропії при розрахунках коефіцієнта еластичності (залежність 11, рис. 8), дозволяє підвищити точність оцінки чутливості до мотиваційних факторів через зниження рівня невизначеності та врахування поліваріантної виробничо-функціональної реакції робітника. Отримані висновки підтверджують розрахунки виконані для робітників ВАТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш».

В роботі розроблено узагальнений підхід (рис. 9) щодо визначення ефективності системи факторів мотивації на основі коефіцієнта еластичності мотивації, який базується на розроблених методичних положеннях щодо виділення мотиваційних коефіцієнтів, ключових чинників мотивації, розрахунку рівня еластичності, врахування мотиваційної ентропії та застосуванні блочно-модульного підходу.

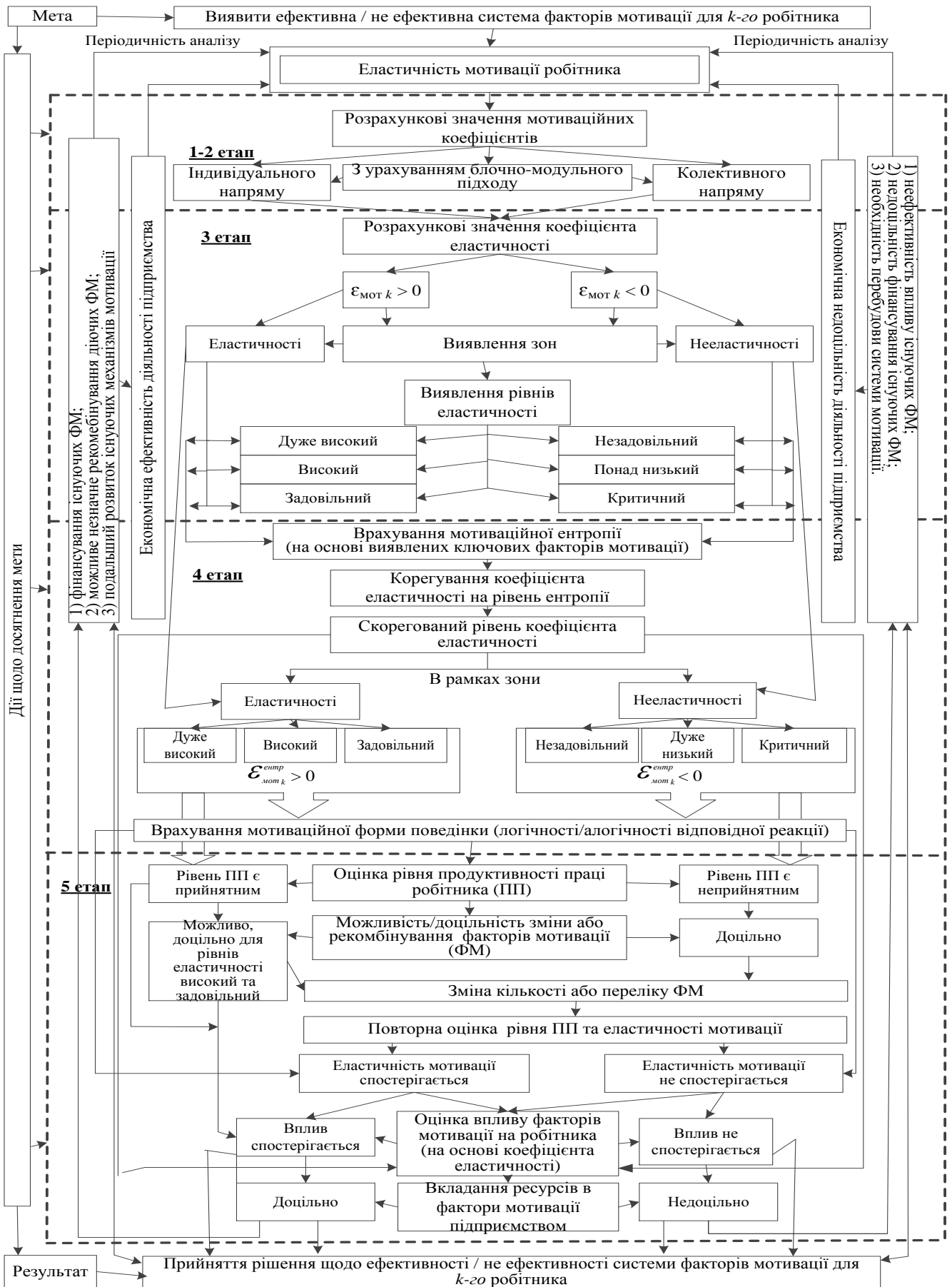


Рисунок 9 – Узагальнений підхід щодо визначення ефективності системи факторів мотивації

Для обґрунтування доцільності використання методичного підходу щодо визначення ефективності системи факторів мотивації машинобудівного підприємства на основі коефіцієнта еластичності мотивації у якості показника ефективності використано продуктивність праці.

Динаміка значень середньорічного рівня продуктивності праці робітника до та після використання запропонованих методичних положень наведена в табл. 7.

Таблиця 7 – Динаміка значень середньорічного рівня продуктивності праці робітників до та після використання методичних положень щодо оцінки рівня чутливості робітника до факторів мотивації на прикладі БМ «компетентнісний»

До впровадження		Після впровадження заходу (з використанням еластичності)											
Робітник	Середньорічна продуктивність праці (ПП), тис. грн./чол.	Робітник	Коефіцієнт еластичності мотивації	Рівень еластичності (ДВ-дуже високий, В-високий, З-задовільний, НЗ-незадовільний, ПН-понад низький, К-критичний)	Чи потребував зміни перелік ФМ?		Вихідна кількість КФМ для робітника	За умови зміни кількості (ЗК) та /або переліку (П)		Еластичність мотивації за умови зміни кількості або переліку ФМ		Середньорічна продуктивність праці, тис. грн./чол.	Індекс зростання ПП (розраховується у разі зміни кількості та /або переліку ФМ)
					так	ні		Кількість КФМ	Коментар	Значення	Рівень		
1	214,22	1	5,02	ДВ		+						214,22	-
2	196,25	2	3,28	В		+						196,25	-
3	145,3	3	0,89	З	+		6	6	П	1,46	В	168,3	1,1583
4	153,2	4	0,91	З	+		6	5	ЗК	0,98	З	156,1	1,0189
5	200,25	5	5,01	ДВ		+						200,25	-
6	180,3	6	2,01	В	+		6	5	ЗК+П	5,25	ДВ	191,6	1,0627
7	143,5	7	0,36	З	+		6	6	П	1,56	В	169,8	1,1358
8	204,3	8	5,01	ДВ		+						204,3	-
9	175,3	9	4,99	В	+		6	6	П	6,21	ДВ	188,9	1,0776
10	181,6	10	4,00	В	+		6	4	ЗК+П	5,01	ДВ	193,5	1,0652

Рекомбінування факторів мотивації або їх повна зміна дає змогу більш ефективно управляти діяльністю (віддачею) робітника для підвищення ефективності функціонування підприємства.

Впровадження зазначених методичних положень в діяльність ДП ХМЗ «ФЕД» дало змогу визначити, що зміна рівня чутливості робітника до факторів мотивації призводить до зростання рівня продуктивності праці робітників на 1,89 – 15,83%, що доводить доцільність запропонованих заходів.

У додатках до дисертації надано довідки про впровадження результатів дослідження та систематизовано показники оцінки факторів мотивації, а також

допоміжну статистичну та аналітичну інформацію, результати використання запропонованого методичного підходу щодо оцінки еластичності мотивації робітника.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено науково-практичне завдання розвитку системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві. Результати досліджень дозволили сформулювати наступні висновки та рекомендації:

1. Удосконалення теоретичного базису мотиваційного процесу дозволило визначити ключові елементи різного походження та детермінувати процес мотивації на три взаємопов'язані компоненти (спонукальна, аналізуюча, діяльнісна), що впливають на робітника послідовно.

2. Удосконалено теоретико-методичне забезпечення, яке дозволяє розробити та сформулювати ефективні засоби (фактори) мотивації робітника. Врахування спектру теоретично-методичних надбань у процесі формування засобів (факторів) впливу на працівника призводить до підвищення ефективності економічної діяльності та системи стимулювання персоналу машинобудівного підприємства.

3. Запропоновано методичний підхід щодо виділення ключових ієрархічно-структурованих факторів мотивації на основі експертно-аналітичного підходу, що дозволяє виявити мотиваційні чинники, які найбільш суттєво впливають на виробничо-функціональну діяльність робітників машинобудівних підприємств. Визначено, що на основі виділення ключових факторів мотивації розподіл існуючих матеріально-фінансових ресурсів на систему мотивації персоналу стає більш ефективним та дозволяє підвищити ефективність управління підприємством.

4. Удосконалено методичний підхід до оцінки рівня мотивації робітника, який спирається на кількісно-якісні характеристики та дозволяє надати комплексну оцінку рівня зацікавленості людини. В рамках кількісної оцінки запропоновані мотиваційні коефіцієнти (блочно-модульний, сумарний блочно-модульний, агрегаційно-напрямковий), що синтезують в собі велику кількість показників та дозволяють всебічно характеризувати рівень витрат машинобудівного підприємства та віддачу робітника у відносних показниках.

5. Визначено поняття «еластичність мотивації» та на його основі удосконалено методичний підхід щодо оцінки рівня еластичності (чутливості) робітника до факторів мотивації підприємства. Це дає змогу використовувати запропонований коефіцієнт еластичності мотивації як показник, що враховує взаємозв'язок віддачі робітника і витрат машинобудівного підприємства.

6. Розроблено методичний підхід, який дозволяє враховувати рівень ентропії при розрахунку коефіцієнта еластичності мотивації робітника, що дозволяє з більшою достовірністю, ніж існуючі методи, визначити скорегований рівень еластичності на основі урахування багатоваріантної реакції індивідуума на фактори впливу та сприяє більш якісному управлінню персоналом підприємства.

7. Результати дисертаційного дослідження впроваджено в практичну діяльність ДП «Харківське агрегатне конструкторське бюро», ДП «Харківський електромеханічний завод», рекомендовано до застосування на машинобудівних підприємствах департаментом економіки та комунального майна Харківської міської ради, використовуються у навчальному процесі Національного технічного

університету «Харківський політехнічний інститут».

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Гуцан А. Н. Мотивация как экономическая категория / А. Н. Гуцан // Вісник НТУ «ХПІ». Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ», 2008. – № 17. – С. 128–138.

2. Гуцан А. Н. Исследование сущности понятия «компетенция» / А. Н. Гуцан // Вісник НТУ «ХПІ». Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ», 2010. – № 59. – С. 3–6.

3. Гуцан О. М. Соціальна складова ринку праці і формування мотиваційної кадрової політики підприємства в умовах кризи / П. Г. Перерва, О. М. Гуцан // Вісник НТУ «ХПІ». – Харків : НТУ «ХПІ», 2012. – № 25. – С. 167–175.

Здобувачем запропоновано основні складові мотиваційної кадрової політики підприємства.

4. Гуцан О. М. Розробка комплексного методичного підходу до оцінки факторів мотивації / О. М. Гуцан // Вісник Дніпропетровського університету. Серія : економіка. – Дніпропетровськ : Дніпр. нац. унів., 2014. – Том 22, № 10/1. – С. 169–176.

5. Гуцан О. М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / П. Г. Перерва, О. М. Гуцан // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233–243

Здобувачем досліджено структурно наповнення потенціалу підприємства та виявлено вплив мотиваційної компоненти на розвиток підприємства.

6. Гуцан О. М. Експертно-аналітичний метод виділення ключових факторів мотивації / О. М. Гуцан // Наука й економіка. – Хмельницький : Хмельницький економічний університет, 2013. – Випуск № 3 (31). – С. 149–157.

7. Гуцан О. М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / О. М. Гуцан // Бізнес Інформ. – Харків : ХНЕУ, 2013. – № 11. – С. 240–245.

8. Гуцан А. Н. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / П. Г. Перерва, А. Н. Гуцан // Економіка : реалії часу. – Одеса : ОНПУ, 2013. – № 4 (9). – С. 37–48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>.

Здобувачем синтезовано поняття «еластичність мотивації» та розроблено методичне підґрунтя розрахунку коефіцієнта еластичності мотивації.

9. Гуцан А. Н. Разработка механизма учёта энтропии в мотивационной политике предприятия / А. Н. Гуцан // Научно-теоретический и практический журнал «Современный научный вестник». Серія : Экономические науки. – Белгород, 2014. – № 5 (201). – С. 5–9.

10. Гуцан О. М. Теоретичні основи формування мотивації працівника машинобудівного підприємства / О. М. Гуцан // Дослідження та оптимізація економічних процесів : кол. монографія / за ред. О. В. Манойленко. – Харків : ТОВ «Щедра садиба плюс», 2013. – С. 320–328.

11. Гуцан А. Н. Совершенствование методов мотивации персонала промышленного предприятия / П. Г. Перерва, А. Н. Гуцан, К. Шимпф // Труды VII-ой

Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів», 1–3 грудня 2010 р. – Харків : НТУ «ХП», 2010. – С. 529–531.

Здобувачем проаналізовано новітні підходи до мотивації.

12. Гуцан А. Н. Развитие методов мотивации персонала машиностроительного предприятия / П. Г. Перерва, А. Н. Гуцан, К. Шимпф // Труды II-ой Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України : проблеми, перспективи, ефективність», 7 грудня 2011 р. – Харків : НТУ «ХП», 2011. – С. 56–58.

Здобувачем проаналізовано основні підходи до мотивації персоналу.

13. Гуцан А. Н. Историческое развитие научных взглядов на мотивацию / А. Н. Гуцан // Труды II-ой Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України : проблеми, перспективи, ефективність», 7 грудня 2011 р. – Харків : НТУ «ХП», 2012. – С. 13–15.

14. Гуцан О. М. Нематеріальна мотивація персоналу / В. А. Кучинський, О. М. Гуцан // Матеріали III-ї Міжнародної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України : проблеми, перспективи, ефективність», 7 грудня 2012 р. – Харків : НТУ «ХП», 2012. – С. 48–50.

Здобувачем проаналізовано інструменти нематеріальної мотивації персоналу.

15. Гуцан О. М. Наукометричне узагальнення методів дослідження мотиваційних факторів / О. М. Гуцан // Матеріали V-ї ювілейної Міжнар. міждисципл. наук.-практ. конференції «Стратегія інноваційного розвитку економіки : бізнес, наука, освіта», 26–30 травня 2013 р. – Алушта : НТУ «ХП», 2013. – С. 202–204.

16. Гуцан О. М. Механізм мотивації персоналу на основі компетентностного підходу / О. М. Гуцан // Тези доповідей XXI-ої Міжнар. наук.-практ. конференції «Інформаційні технології : наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я», 29–31 травня 2013 р. – Харків : НТУ «ХП», 2013. – С. 148.

17. Гуцан О. М. Формування блочно-модульного підходу до виділення факторів мотивації персоналу / О. М. Гуцан // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Менеджмент і логістика – перспективні напрямки розвитку економіки», 20–21 вересня 2013 р. – Київ : ГО Київський економічний науковий центр, 2013. – С. 83–85.

18. Гуцан О. М. Наукометрична систематизація методів мотивації персоналу машинобудівного підприємства / О. М. Гуцан // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Ринкова економіка : тенденції і закономірності», 30 жовтня 2013 р. – Алчевськ : Національний гірничий університет, 2013. – С. 35–36.

19. Гуцан А. Н. Формирование понятия эластичность мотивации работника / А. Н. Гуцан // Матеріали XXXI-ої Міжнар. наук.-практ. конференції «Реформування фінансово-економічної системи: погляд у майбутнє», 1–2 листопада 2013 р. – Львів : ГО Львівська економічна фундація, 2013. – ч. 2. – С. 68–71.

20. Гуцан А. Н. Разработка и формирование комплексного механизма оценки факторов мотивации / А. Н. Гуцан // Матеріали Міжнар. наук. конференції

«Економіка в умовах сталого розвитку : контекст підприємств, регіонів, країн», 20 листопада 2013 р. – Дніпропетровськ : НГУ, 2013. – С. 68–70.

21. Гуцан А. Н. Мотивационный мониторинг как основа стабильного развития современного предприятия / А. Н. Гуцан // Труды III-ої наук.-практ. конференції з міжнар. участю «Актуальні питання організації та управління діяльністю підприємств у сучасних умовах господарювання», 22 листопада 2013 р. – Харків : Акад. ВВ МВС України, 2013. – С. 77–78.

22. Гуцан О. М. Ентропійний підхід до розуміння мотиваційного процесу / О. М. Гуцан // Матеріали IV-ої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Проблеми ринку та розвитку регіонів України в 21 столітті», 12–19 грудня 2013 р. – Одеса : Одеський національний політехнічний університет, Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, 2013. – С. 25–28.

АНОТАЦІЇ

Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут». – Харків, 2014.

Дисертація присвячена вирішенню важливої наукової проблеми щодо розвитку теоретичних положень та науково-практичного інструментарію формування системи мотивації виробничого персоналу на підприємстві.

Для вирішення поставленої проблеми проведені теоретичні дослідження визначення поняття «мотивація», що дозволили вдосконалити базис мотиваційного процесу через виділення трьох послідовних компонент. Удосконалена здобувачем модель мотивації через потреби робітника дає можливість урахувати чутливість до факторів мотивації, компетенції, невизначеність поведінки індивідуума. Для ефективного використання підприємствами існуючого спектра теоретико-методичних розробок удосконалене методичне забезпечення щодо формування засобів мотивації сучасного робітника.

Запропоноване використання блочно-модульного підходу, який дозволяє систематизувати перелік факторів мотивації. Для обґрунтування фінансування чинників мотивації розроблені методичні рекомендації з виділення ієрархічно-структурованих ключових факторів мотивації, які дозволяють враховувати рівень їх впливовості на робітника. Удосконалено методичний підхід щодо оцінки рівня мотивації, що базується на відносних кількісно-якісних мотиваційних характеристиках, та дозволяє охарактеризувати рівень ефективності мотиваційної взаємодії робітника й підприємства.

Запропоноване організаційне забезпечення по оцінці сприйнятливості робітника до впливу мотиваційних факторів, яке, на основі виявлення рівня еластичності мотивації індивідуума, дозволяє достатньо аргументовано оцінити ефективність системи мотивації підприємства. Для зниження рівня невизначеності у взаємостосунках робітника та підприємства розроблений методичний підхід, що

враховує поліваріантність поведінки індивідуума, та дозволяє скорегувати еластичність мотивації на виявлений рівень ентропії.

Ключові слова: підприємство, діяльність, управління, розвиток, мотивація, персонал, фактори, еластичність, ентропія

Гуцан А.Н. Формирование системы мотивации производственного персонала на машиностроительном предприятии. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт». – Харьков, 2014.

Диссертация посвящена решению комплекса взаимосвязанных вопросов, раскрывающих сущность, характер и особенности формирования системы мотивации производственного персонала на машиностроительном предприятии. Для этого проведено теоретическое исследование понятия «мотивация», позволившее усовершенствовать базис мотивационного процесса на основе выделения трех последовательных компонент. Усовершенствована модель мотивации с учетом потребностей, которая дает возможность учитывать чувствительность к факторам мотивации, компетенции и неопределенность поведения работника. С целью эффективного использования предприятиями существующего спектра теоретико-методических разработок усовершенствовано методическое обеспечение по формированию средств мотивации работника в современных условиях.

В работе проведен анализ мотивационной ситуации на ведущих машиностроительных предприятиях г. Харькова, на основании которого выявлен перечень различных факторов мотивации. Базируясь на том, что эффективная деятельность работника подвержена влиянию множества элементов мотивационного воздействия, предложено использование блочно-модульного подхода к систематизации факторов мотивации, который позволяет осуществлять группировку всего спектра существующих факторов, с целью более эффективно управления системой мотивации современного машиностроительного предприятия.

Используя различные факторы мотивации, предприятие тратит свои ресурсы, ожидая определенной отдачи от таких вложений. Уровень влияния предоставляемых мотивационных факторов является различным. Для более обоснованного распределения материально-финансовых ресурсов предприятия разработаны методические рекомендации по выделению ключевых факторов мотивации, позволяющие выделять и иерархически структурировать мотивационные факторы, оказывающие максимальное воздействие на рабочего.

Оценка уровня мотивации является важнейшим аспектом деятельности, так как позволяет охарактеризовать уровень эффективности мотивационного взаимодействия работника и предприятия. Усовершенствован методический подход по оценке факторов мотивации, который базируется на использовании относительных количественно-качественных мотивационных характеристик, позволяющих осуществлять комплексную оценку уровня мотивации на машиностроительном предприятии.

Предложенное организационное обеспечение по оценке восприимчивости

работника к влиянию мотивационных факторов, на основе определения уровня эластичности мотивации индивидуума, позволяет с достаточной степенью точности оценить эффективность системы мотивации современного машиностроительного предприятия.

Для мотивационного взаимодействия работника и предприятия характерно наличие неопределенности во взаимоотношениях. Для снижения уровня этой неопределенности разработан методический подход, учитывающий поливариантность мотивационного поведения индивидуума и позволяющий скорректировать эластичность мотивации на выявленный уровень энтропии.

Ключевые слова: предприятие, деятельность, управление, развитие, мотивация, персонал, факторы, эластичность, энтропия

Gutsan A.N. Formation of motivation system of production personnel on machine building company. Manuscript.


The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of economic sciences on a specialty 08.00.04 – economy, and management of enterprises (on the types of economic activity). – National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" . – Kharkiv, 2014.

The dissertation deals with the theoretical and methodological aspects of employee motivation industry. Clarified scheme percolation motivational process, place and role of the competencies in the motivational activities of the company, the structure of the motivational potential of the enterprise are offered. The paper identifies five levels of formation and study of motivation which systematize the accumulated theoretical and practical experience .

Methodical approach to forming groups of motivational factors based on the use of modular method are proposed. Methodological mechanism of the detection of the key motivational factors is grounded. The methodical approach to the assessment of motivational factors basis on the qualitative and quantitative assessment are offered. The paper analyzes the motivational situation on the leading machine-building enterprises of Kharkov, on the basis of which revealed a list of the various factors of motivation.

Provided the level of influence of motivational factors is different. Methodological tools on the mechanism determining the effectiveness of motivational enterprise policy based on the elasticity of motivation. The methodical tools concerning the mechanism of determination efficiency of motivational policy of the enterprise which based on indicator of elasticity of motivation are developed. For motivational interaction between worker and enterprise characterized by the presence of uncertainty in the relationship. Methodical approach on decrease in level of uncertainty of results of motivational actions of the enterprise which based on use of motivational entropy is developed.

Key words: enterprise, activities, management, development, motivation, staff, factors, elasticity, entropy



ГУЦАН ОЛЕКСАНДР МИКОЛАЙОВИЧ

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ
НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.00.04 — економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск доктор екон. наук, проф. Перерва П.Г.

Підписано до друку 02.03.2015 р. Формат 60x84/16.
Папір офсетн. Друк – різнографічний. Умовн. друк. арк. 0,9
Гарнітура Times New Roman. Наклад 100 прим. Замовлення № 26

Надруковано у копії-центрі «МОДЕЛІСТ»,
ФО-П Миронов М.В
Свідоцтво ВО4№022953
61002, м. Харків, вул. вул. Червонопрапорна, 3, літер Б-1
