

На правах рукописи

РОМАНИЮК СВЕТЛАНА ВАСИЛЬЕВНА

**МОТИВАЦИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством: экономика, организация и управление
предприятиями, отраслями, комплексами (промышленность)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Санкт-Петербург
2001

Работа выполнена на кафедре управления трудовыми и социальными процессами Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета.

Научный руководитель	- доктор экономических наук, профессор И.А. Никитина
Официальные оппоненты:	- доктор экономических наук, профессор Г.А. Кононова - кандидат экономических наук, доцент В.Н. Годионенко
Ведущая организация	- Санкт - Петербургский государственный технологический институт (технический университет)

Защита состоится 19 декабря 2001 года в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.219.03 при Санкт-Петербургском государственном инженерно-экономическом университете по адресу: 191002, Санкт-Петербург, ул. Марата 27, ауд.324.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке университета по адресу: 196084, Санкт-Петербург, Московский пр., 103а.

Автореферат разослан 19 ноября 2001 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета, кандидат экономических наук,
доцент

Е.В. Жгулев

I. ОСНОВНЫЕ ИДЕИ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИИ

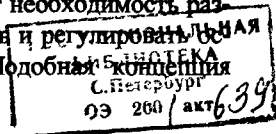
Социально-экономические аспекты функционирования российских предприятий в современных условиях определяют необходимость исследования проблемы мотивации и стимулирования персонала, которая обусловлена объективными изменениями, произошедшими в связи с переходом к рыночному типу отношений. Поиск нового управленческого средства, способного обеспечить необходимое повышение эффективности производства посредством мобилизации человеческого потенциала, подтверждает актуальность исследования теоретических и практических вопросов мотивации профессиональной деятельности.

Грамотно разработанная система мотивации персонала способна компенсировать многие недостатки других функций управления, например, в планировании или организации производственной деятельности. В то же время слабую профессиональную мотивацию практически невозможно чем-либо восполнить. В связи с этим основная функция менеджеров всех уровней должна заключаться в умении выявлять побудительные мотивы работника и оказывать на них соответствующие воздействия в целях повышения эффективности функционирования организации.

Разработкой проблем мотивации человеческой деятельности занимались представители различных научных школ и направлений. Так, в рамках психологического подхода известны работы А. Адлера, Л.И. Божович, Л. Выготского, Б. Зейгарник, А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б. Скиннера, З. Фрейда, К. Юнга, П.М. Якобсона и др. Социально-психологическое направление в мотивации представлено работами Ш. Блонделя, М.Гальбакса, Г. Гофстед, П. Жане, Л. Леви-Брюля, В. Мёде, Н.К. Михайловского, Г. Мэрфи, А. Фишера, социально-политическое - работами Дж. Роулза. Изучением мотивации с позиций менеджмента занимались С. Адамс, В. Врум, Б.М. Генкин, Ф. Герпберг, Г.А. Кононова, К. Левин, Э. Лоулер, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Л. Портер и др.

Большинство из известных мотивационных концепций имеет западное происхождение, что затрудняет их использование на российских предприятиях из-за национальных различий в менталитете. Кроме того, многие теории мотивации оперируют инструментарием, который сложно или вообще невозможно использовать на практике.

Сложившаяся к настоящему времени практика управления персоналом на предприятиях показывает, что управленческие решения в области мотивации работников зачастую принимаются на интуитивном уровне, исходя из личного опыта менеджера. Это обуславливает необходимость разработки концепции, позволяющей выявлять, оценивать и регулировать основные мотивы профессиональной деятельности. Подобная концепция



должна быть разработана не только с учетом особенностей функционирования предприятий в условиях происходящих трансформаций, но и опираться на культурные традиции и сложившийся тип отношения к труду. Кроме того, она должна предлагать доступный инструментарий, позволяющий эффективно осуществлять практические управленческие воздействия.

Целью исследования является совершенствование системы мотивации персонала, способствующее повышению эффективности функционирования промышленных предприятий.

Для достижения указанной цели в работе были поставлены и решены следующие основные задачи:

- исследованы основные подходы к мотивации профессиональной деятельности с точки зрения представителей психологической, социологической и управленческой наук;
- проанализированы ключевые факторы, определяющие мотивацию профессиональной деятельности - потребности, мотивы, ценностные ориентации и т.п.;
- исследована структура мотива деятельности, выделены его основные составляющие;
- разработаны основные принципы, лежащие в основе классификации мотивов, детерминирующих осуществление профессиональной деятельности;
- предложена структура основных видов мотивов профессиональной деятельности индивида, совокупность которых определена как мотивационный комплекс;
- выявлены и проанализированы характеристики мотивационного комплекса профессиональной деятельности, определены пути его использования в целях совершенствования системы мотивации персонала;
- разработаны рекомендации, позволяющие осуществлять мониторинг уровня профессиональной мотивации персонала;
- исследованы взаимосвязи между уровнем профессиональной мотивации и показателями эффективности производственной деятельности;
- разработан алгоритм выбора стимулирующих воздействий на работников, позволяющий повышать эффективность осуществления профессиональной деятельности на предприятии.

Объектом исследования являются предприятия промышленности.

Предметом исследования выступает мотивация профессиональной деятельности персонала в сфере промышленного производства.

Теоретическую и методологическую основу исследования составляют классические и современные работы представителей социальных, психологических и управленческих школ, посвященные исследованиям факторов, определяющих мотивацию человеческого поведения.

В работе использована методология социально - психологического тестирования, методы экономического и статистического анализа, методы экономико-математического моделирования.

На основании проведенных исследований автором сделаны следующие **выводы и предложения**:

- Концепция мотивации профессиональной деятельности должна основываться на теории удовлетворения потребностей индивида. Проведенное исследование показало, что данный подход к мотивации деятельности отражен как в содержательных, так и в процессуальных мотивационных концепциях. Однако процессуальные теории в основном базируются на объяснении поведения с точки зрения удовлетворения потребностей материального характера, не рассматривая при этом весь спектр потребностей человека.

- Предложенный в диссертации подход предполагает воздействие на эффективность профессиональной деятельности индивида через систему его потребностей. Данное утверждение основывается на последовательном анализе взаимосвязи следующего вида:

Потребности → мотивы → стимулирующие мероприятия → повышение эффективности деятельности

- В структуру мотива профессиональной деятельности предлагается включать блоки активизации и регуляции поведения, отражающие влияние внутренних и внешних детерминант на формирование мотива. К числу внутренних детерминант отнесены потребности, интересы, ценности, установки индивида, к числу внешних – условия, способствующие проявлению внутренних детерминант. Подобная структура указывает на возможность формирования определенных мотивов профессиональной деятельности посредством использования набора соответствующих внешних воздействий.

- Предложено понятие мотивационного комплекса профессиональной деятельности, которое позволяет устанавливать численные значения параметров мотивации с целью разработки целенаправленных мероприятий по повышению уровня мотивации сотрудников.

Выявлено, что мотивационный комплекс различных категорий персонала имеет различную структуру. В частности, в работе показано, что величины мотивов профессиональной деятельности значительно варьируют у представителей следующих профессиональных групп: рабочих, мастеров, инженеров, конструкторов и технологов. В связи с этим повышение эффективности профессиональной деятельности определенной рабочей группы (коллектива) может быть достигнуто посредством формирования специфического для данной категории персонала набора стимулирующих воздействий.

- Понятие мотивационного комплекса может использоваться для осуществления мониторинга уровня профессиональной мотивации с целью отбора и найма сотрудников, формирования рабочих групп, установления нормативных зависимостей между параметрами мотивации и эффективностью производственной деятельности.

В частности, в ходе исследования была установлена прямая линейная зависимость между результирующим значением величин мотивов профессиональной деятельности - комплексным показателем мотивации - и эффективностью функционирования производственных единиц и предприятия в целом.

- На базе использования понятия “мотивационный комплекс” предложен алгоритм формирования оптимального набора мотивационных воздействий, применение которого позволяет достигать заданные величины роста эффективности индивидуальной и групповой профессиональной деятельности.

II. ВКЛАД АВТОРА В ПРОВЕДЕННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

В соответствии с поставленной целью в диссертации решается ряд задач по совершенствованию системы профессиональной мотивации на предприятии.

В ходе исследования была разработана наиболее полная классификация теорий мотивации человеческой деятельности, в основу которой положен анализ факторов, детерминирующих поведение индивида. К числу этих факторов были отнесены следующие: источник активности (определяет истоки возникновения энергии, активизирующей деятельность); регулирующие факторы (основные детерминанты протекания мотивационного процесса); цель деятельности (конечные устремления, на которые направлена человеческая активность). Указанные факторы, а также методы исследования мотивации различных видов человеческой деятельности (набор основных методов и приемов, используемых представителями различных школ для изучения поведения индивида) послужили основаниями для разработки предложенной классификации.

Классификация позволяет сделать вывод о том, что все мотивационные концепции в той или иной мере решающее значение в активизации деятельности придают системе потребностей человека. Это положение относится не только к содержательным, но и к процессуальным психологическим, социологическим и управленческим подходам.

В работе предложена структура мотива деятельности, включающая в себя блоки ее активизации и регуляции. Блок активизации представлен системой потребностей человека, блок регуляции - набором его ценностей,

жизненных установок, личностных диспозиций и т.п., а также факторами внешней среды.

Одной из задач настоящего исследования являлось выявление тех мотивов поведения человека, которые лежат в основе осуществления им профессиональной деятельности. В литературе по психологии, социологии, теории и практике управления отсутствует единый подход к определению перечня основных мотивов деятельности. Это объясняется тем, что в основание существующих классификаций мотивов положены различные принципы, преследующие различные цели. В данной работе определены основные принципы, которым должна удовлетворять классификация мотивов деятельности, а именно:

- Принцип полноты. Предполагает охват полного спектра мотивов с одновременной возможностью отнесения каждого вида потребностей к тому или иному мотиву.
- Принцип однозначности. Означает, что мотивы не должны дублировать друг друга.
- Принцип необходимости и достаточности. Предполагает выделение как можно меньшего количества мотивов, которое в то же время было бы достаточным для выполнения требования полноты.

В моделях различных авторов, исследовавших мотивацию трудовой деятельности, количество мотивов, определяющих профессиональную деятельность, составляет от 7 до 19. Такой разброс количества элементов, детерминирующих профессиональную деятельность, свидетельствует об отсутствии четкой классификации мотивов.

В диссертационной работе перечень мотивов, используемых в различных моделях, был подвергнут анализу на основе использования методики расчета значимости отдельных элементов различными категориями работников, которая вычисляется с помощью следующего соотношения:

$$M_j^i = \frac{\sum F_j^i}{m},$$

где M_j^i - оценка значимости i -го мотива j -той категорией работников;

F_j^i - значимость оценки i -го элемента модели j -той категорией работников;

m - число элементов, относимых к i -му мотиву профессиональной деятельности.

При этом значимость оценки i -го элемента j -той категорией работников определяется по формуле:

$$F_j^i = \frac{(+1)n_a + (0)n_b + (-1)n_c}{N_j} = \frac{n_a - n_c}{N_j},$$

где n_a – число работников, расценивающих данный элемент как существенный;

n_b – число работников, нейтрально относящихся к данному элементу;

n_c – число работников, расценивающих данный элемент как несущественный;

N_j – общее число обследуемых работников j -той категории, равное сумме n_a , n_b и n_c .

В результате использования описанной методики был сформирован удовлетворяющий принципам полноты, однозначности и необходимости и достаточности перечень мотивов профессиональной деятельности, позволяющий учитывать систему основных потребностей и жизненных ценностей человека, получающих реализацию в процессе его профессиональной деятельности.

Совокупность выделенных мотивов представляет собой мотивационный комплекс профессиональной деятельности. В его состав входят следующие элементы:

1. Мотив материального приобретения. Связан с получением вознаграждений материального характера за достижение результатов профессиональной деятельности.

2. Мотив самореализации. В основе лежит стремление к реализации творческих способностей, знаний и умений человека в ходе осуществления трудовой деятельности.

3. Мотив влияния. Связан с достижением определенного социального положения в обществе, продвижением по карьерной лестнице, возможностью оказывать воздействие на окружающих и т.п.

4. Мотив общения. Выражается в стремлении к коммуникациям с коллегами по работе.

5. Мотив энергосбережения. Подразумевает выбор при прочих равных условиях такого рода деятельности, которая требует меньших энергетических затрат и меньшего психологического напряжения.

6. Мотив безопасности. Выражается в стремлении человека поддерживать свое существование на необходимом физиологическом уровне (избегание производственных травм, желание получения стабильного заработка и т.п.).

7. Мотив социальной полезности. Альтруистический мотив, основанный на бескорыстном желании приносить пользу окружающим, оказывать помощь тем, кто в ней нуждается, независимо от предполагаемого уровня вознаграждения.

Предлагаемая структура мотивов охватывает основные виды потреб-

ностей и жизненных ценностей человека, задействованных при осуществлении профессиональной деятельности и определена в работе как мотивационный комплекс (Рис 1.).

Таким образом, под *мотивационным комплексом профессиональной деятельности* (МК) понимается устойчивая совокупность мотивов, детерминирующая профессиональную деятельность.

Численно выраженное суммарное значение элементов мотивационного комплекса будет составлять в итоге *комплексный показатель мотивации* (КПМ), отражающий уровень профессиональной мотивации индивидуума или группы.

При этом *доминирующими* мы называем мотивы, величина которых в данный момент времени существенно выше величины остальных.

Под *положительной, отрицательной и нейтральной направленностью мотивов* понимается их способность усиливать, уменьшать, либо оставлять без изменения значения комплексного показателя мотивации в определенном периоде. При этом мотивы могут постепенно менять свою направленность, превращаясь из отрицательных в положительные, нейтральные и наоборот, что находит свое отражение в изменении величины КПМ.

Величина индивидуального КПМ для j -го работника определяется посредством суммирования балльных оценок по каждому элементу мотивационного комплекса (при этом мотивы энергосбережения и безопасности входят в МК со знаком "минус"):

$$КПМ_j = M_{присобр.} + M_{самoreal.} + M_{здоров.} + M_{общест.} + (-M_{э/сберж.}) + (-M_{безоп.}) + M_{полезн.}$$

Величина группового КПМ рассчитывается по следующей формуле:

$$КПМ = \sum_1^m КПМ_j,$$

где m - число работников, входящих в состав группы.

Введение понятия КПМ позволяет сделать заключение о том, что мотивация поведения не только и не столько определяется доминирующими мотивами (или потребностями), как это постулировалось различными исследователями мотивации человеческого поведения, сколько совокупностью всех элементов мотивационного комплекса.

Мотивационный комплекс как совокупность мотивов профессиональной деятельности обладает определенными характеристиками, которые должны учитываться при разработке мотивационных мероприятий в организациях, а именно:

1. Универсальность компонентов МК. Мотивационный комплекс является характеристикой, присущей всем работникам без исключения в любых производственных условиях и в любой временной период. Набор элементов мотивационного комплекса является универсальным, и для каждого отдельного работника (или рабочей группы) могут быть определены величины всех элементов МК.

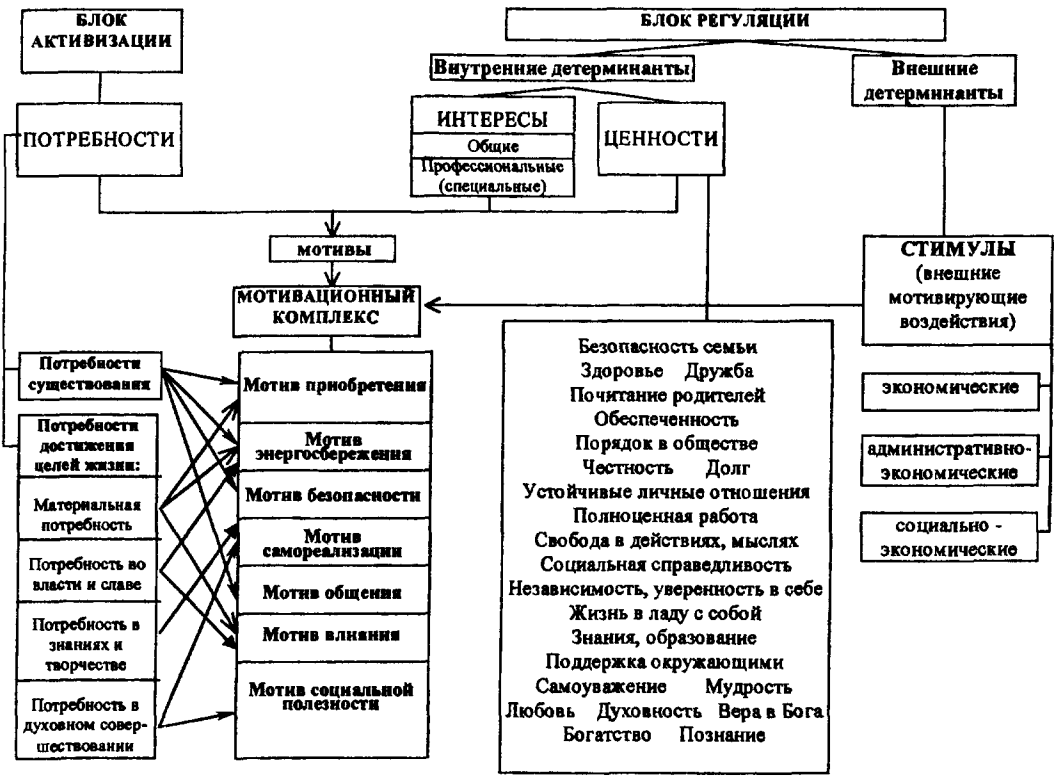


Рис. 1. Взаимосвязь между потребностями, ценностями, мотивами и внешними стимулирующими воздействиями

2. Индивидуальность величины компонентов МК. МК у различных индивидуумов неодинаков, поскольку показатели величины отдельных элементов МК всегда индивидуальны. Различия в МК обусловлены как личностными особенностями работников, так и внешними факторами и условиями, в которых осуществляется профессиональная деятельность. Это означает, что у одного и того же работника (или рабочей группы) в различных ситуациях и условиях могут доминировать различные мотивы.

3. Подвижность. В мотивационном комплексе величина одних мотивов может увеличиваться, а других – уменьшаться в зависимости от внешних воздействий и обстоятельств, что обусловлено сменой доминант в МК, вызванной изменением величин входящих в его состав мотивов.

С учетом характеристик МК может быть определена последовательность процесса принятия решений о типах стимулирующих мероприятий (Рис. 2).

В результате мы получаем перечень возможных мотивирующих воздействий на работников, из которого необходимо сформировать их оптимальный набор, позволяющий повышать эффективность осуществления профессиональной деятельности на предприятии. В работе рассматривается формирование «пакета» социально - экономических программ для работников различных категорий и уровней квалификации посредством решения задачи оптимизации.

Имеется множество из возможных методов (средств) мотивационно-воздействия на работников S:

$$S = \{s_1, s_2, \dots, s_n\}.$$

Значимость каждого из этих средств для работника, отражающая силу его индивидуальных предпочтений относительно использования данного средства, может быть оценена множеством соответствующих балльных оценок W, определяемых на основе процедуры ранжирования:

$$W = \{w_1, w_2, \dots, w_n\}.$$

Для работников различных категорий (а в рамках одной категории – для работников различной квалификации) устанавливаются величины лимита денежных средств, отпускаемых на реализацию «пакета» социально-экономических программ - Z.

Требуется на основе учета доминирующих элементов мотивационно-го комплекса профессиональной деятельности израсходовать заданную величину денежных средств Z путем использования некоторого количества из n различных мероприятий, предусмотренных в рамках предложенного социально - экономического «пакета».

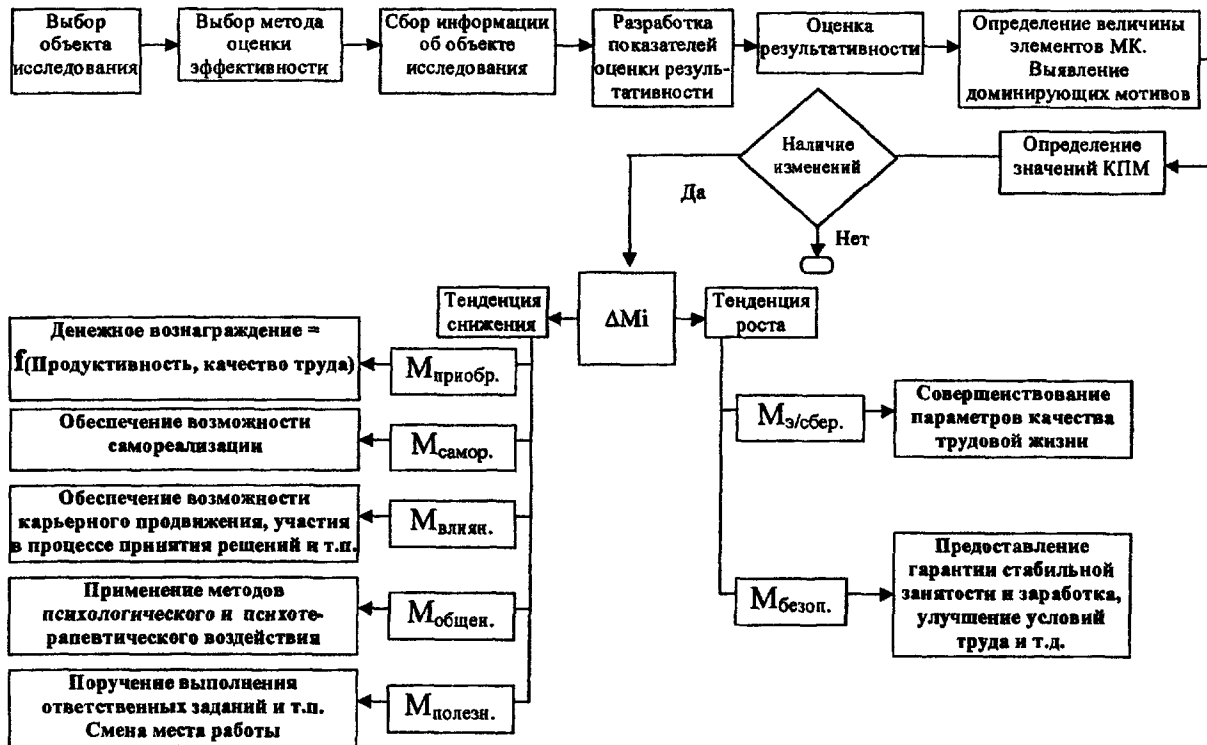


Рис. 2. Алгоритм выбора стимулирующих воздействий на работников

Принимаются следующие обозначения:

- s_i – элемент множества S (средство достижения цели);
 w_i – элемент множества W (балльная оценка значимости i -го средства для работника);
 z_i – затраты, возникающие в связи с применением i -го средства;
 n – количество используемых средств.

Задача сводится к достижению максимума суммарных предпочтений индивида относительно использования средств из множества S (что соответствует учету доминирующих элементов МК профессиональной деятельности работника):

$$W(S) \rightarrow \max$$

При этом должны выполняться следующие ограничения:

- 1) выбранный набор средств обеспечивает достижение заданной цели:

$$\sum_{i=1}^n z_i \geq Z$$

- 2) использование i -го средства предполагает положительный вклад в достижение цели: $z_i > 0$;

3) существуют взаимосвязи между средствами, которые определяются следующим набором логических функций:

- а) $s_i \vee s_j$ - использование i -го средства не исключает возможности одновременного применения j -го средства (независимые средства);
 б) $s_i \otimes s_j$ - применение i -го средства исключает возможность одновременного использования j -го средства (зависимые средства);

Решение задачи оптимизации включает следующие этапы:

- а) выбор базового средства на основе минимума соотношения затрат на его использование и значимости для работника:

$$\min \frac{z_i}{w_i}$$

- б) преобразование множества зависимых средств:

$$\begin{cases} z_j \rightarrow \Delta z_{ij} \\ w_j \rightarrow \Delta w_{ij}; \end{cases}$$

- в) исключение из дальнейших расчетов неэффективных средств.

Из дальнейшего рассмотрения исключаются те средства, использование которых не дает большего вклада в достижение цели относительно базового. Очевидно, что это будут средства из группы зависимых, у которых показатель уровня достижения цели меньше, чем у базового, т.е. $z_j < z_i$.

Последующий этап решения производится аналогично первому, но с использованием нового множества средств, параметры которых преобразованы на предыдущем этапе. Величина цели также меняется. Она уменьшается на величину вклада предыдущего этапа. Так, после прохождения первого этапа решения цель составит величину $(Z - z_i)$. Решение продолжается до тех пор, пока не станет выполняться соотношение $Z \leq z_i$.

В качестве условного примера в таблице 1 сопоставлены некоторые возможные формы стимулирующих воздействий на элементы МК.

Таблица 1

Состав «пакета» социально - экономических программ для работника

Элементы МК	S_i	Формы стимулирования	Z_i	W_i	Z_i/W_i
Мприобр.	S_1	Оплата транспортных расходов	Z_1	W_1	Z_1/W_1
	S_2	Предоставление льготных путевок	Z_2	W_2	Z_2/W_2
Мсамор., Мприобр.	S_3	Оплата образования	Z_3	W_3	Z_3/W_3
Мбезоп., Мприобр.	S_4	Организация питания	Z_4	W_4	Z_4/W_4
	S_5	Медицинское обслуживание	Z_5	W_5	Z_5/W_5
	S_6	Страхование	Z_6	W_6	Z_6/W_6
Мвлиян., Мз/сбер., Мприобр.	S_7	Предоставление машины	Z_7	W_7	Z_7/W_7
Мвлиян., Мприобр.	S_8	Участие в прибылях	Z_8	W_8	Z_8/W_8

	S_n	Z_n	W_n	Z_n/W_n

Аналогичная задача формирования оптимального набора мотивационных воздействий на работников может быть решена и с точки зрения достижения заданной величины результата хозяйственной деятельности предприятия (прибыли) при минимуме затрат. В этом случае задача приобретает следующий вид: требуется достигнуть заданную величину роста прибыли предприятия Q путем использования некоторого количества из n различных средств.

Задача сводится к нахождению минимума затрат на достижение цели Q :

$$Z(S) \rightarrow \min.$$

При этом должны выполняться следующие ограничения:

- 1) выбранный набор средств обеспечивает достижение заданной цели:

$$\sum_{i=1}^n q_i \geq Q,$$

где q_i — величина вклада в достижение цели при использовании i -го средства.

- 2) использование i -го средства предполагает положительный вклад в достижение цели: $q_i > 0$;
- 3) суммарные затраты на использование мотивационных мероприятий не должны превышать выделенный лимит денежных средств:

$$\sum_{i=1}^n z_i \leq Z$$

- 4) существуют взаимосвязи между средствами, аналогичные взаимосвязям в предыдущей задаче.

В результате решения задачи находится такой набор средств для достижения цели, использование которого будет связано с минимальными затратами.

Решение предполагает этапы, аналогичные предыдущей задаче и продолжается до тех пор, пока не станет выполняться соотношение $Q \leq q_i$.

Так, в работе предложен набор мероприятий по повышению уровня мотивации персонала предприятия, представленный в таблице 2. В результате произведенных расчетов оптимальный комплекс мотивационных мероприятий должен состоять из следующих средств:

$$S_1, S_2, S_3, S_5.$$

Помимо разработки системы оптимальных стимулирующих мероприятий на работников в диссертационной работе показаны следующие направления использования мотивационного комплекса:

- для диагностики различий профессиональной мотивации у различных категорий персонала;
- для оценки параметров мотивации с целью отбора и найма персонала, формирования рабочих групп и т.п.;
- для разработки нормативных зависимостей между параметрами мотивации и эффективностью профессиональной деятельности.

Таблица 2

Параметры мотивационных мероприятий

Мотивы	Внешние мотивирующие воздействия (стимулы)	Средства достижения цели (мотивационные мероприятия)	Затраты на использование средств, z (тыс. руб.)	Резервы роста прибыли за счет использования средства	Вклад средства в достижение цели, q (тыс. руб.)	z/q
Мпривобр.	1. Увеличение оплаты труда	S1 Надбавка за качество выпускаемой продукции	z_1	Снижение потерь от брака	q_1	z_1/q_1
	2. Организация питания на территории предприятия	S2 Затраты на продукты питания Оплата труда персонала и т.п.	z_2	Снижение затрат от текучести кадров	q_2	z_2/q_2
Мбезоп.	3. Предоставление льготных мест в детских дошкольных учреждениях	S3 Оплата труда персонала Аренда помещений Затраты на продукты питания, ирригации и т.п.	z_3	Снижение затрат от текучести персонала (преимущественно женщин)	q_3	z_3/q_3
	4. Мероприятия по улучшению состояния здоровья	S4 Проведение ежегодной диагностики состояния здоровья работников Проведение ежедневной профилактической гимнастики	z_4	Снижение затрат на оплату больничных листов	q_4	z_4/q_4
Мсоц. полезн. Мобмен.	5. Методы психологического и психотерапевтического воздействия	S5 Проведение мероприятий по индивидуальной психокоррекции Проведение мероприятий, направленных на улучшение группового взаимодействия	z_5	Снижение затрат за счет увеличения фонда полезного времени	q_5	z_5/q_5
Мсамор.	6. Повышение квалификации и обучение	S6 Оплата учебных курсов повышения квалификации	z_6	Увеличение числа поданных заявок на расширение	q_6	z_6/q_6

III. НАУЧНАЯ НОВИЗНА, ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ И СТРУКТУРА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Диссертация является исследованием, в котором предложена методика по определению методов стимулирования, позволяющих влиять на эффективность профессиональной деятельности персонала.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- Разработана наиболее полная классификация теорий мотивации человеческой деятельности, синтезирующая психологические, социальные и управленческие подходы. В основу классификации положены следующие основания: источник активности, регулирующие факторы, цель деятельно-

сти, а также способы и методы выявления параметров мотивации индивидов.

Показана генеалогия наиболее известных содержательных и процессуальных мотивационных концепций.

- На основании указанной классификации показано, что практически все теории мотивации исходят из главенствующей цели удовлетворения потребностей при осуществлении любых видов деятельности.

- Предложена структура мотива деятельности, состоящая из блоков активизации и регуляции деятельности.

- Выявлен и статистически обоснован состав наиболее значимых мотивов профессиональной деятельности, состоящий из мотивов: материального приобретения, самореализации, общения, влияния, энергосбережения, безопасности и социальной полезности.

- Предложено понятие **мотивационного комплекса** профессиональной деятельности как устойчивой совокупности мотивов, определяющих осуществление профессиональной деятельности.

- Предложено применение мотивационного комплекса для совершенствования системы мотивации сотрудников предприятий:

- для разработки нормативных зависимостей, устанавливающих связь между эффективностью профессиональной деятельности и параметрами мотивации;
- для диагностики различий в величине мотивов у различных категорий персонала, а также при отборе, найме сотрудников и формировании рабочих групп;
- для выбора стимулирующих воздействий на работников;
- для оптимизации результата хозяйственной деятельности предприятия.

- Показано, что применение мотивационного комплекса позволяет воздействовать не только на мотив приобретения (как это делают процессуальные теории), но использовать значительно более широкий набор социально значимых мотивов, обусловленных потребностями, жизненными ценностями и интересами работников.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности проектирования системы рациональных мотивирующих воздействий на работников и прогнозирования их влияния на конечную эффективность функционирования производственных единиц.

Результаты проведенных исследований могут быть использованы при проведении лекционных и практических занятий кафедры управления трудовыми и социальными процессами Санкт - Петербургского государственного инженерно – экономического университета.

Структура диссертации

Диссертация состоит из введения, четырех глав, списка использованной литературы и приложений.

Во введении дано обоснование актуальности исследуемой проблемы, сформулированы цели, задачи и научная новизна работы.

В первой главе “Теоретические основы мотивации человеческой деятельности” показана определяющая роль потребностей в формировании мотивов деятельности человека. Рассмотрены основные характеристики потребности, а также вопросы классификации, природы и онтогенетического развития человеческих потребностей.

Во второй главе “Концепции мотивации и мотивы деятельности человека” предложена структура мотива деятельности, заключающая в себе блоки активизации и регуляции поведения. Освещены проблемы практической ценности наиболее распространенных мотивационных концепций в области профессиональной деятельности. Разработана наиболее полная классификация подходов, объясняющих мотивацию поведения индивидов с позиций различных научных школ (всего рассмотрено около двух десятков подходов и направлений). Классификация иллюстрирует, что представленное многообразие подходов не дает четкого алгоритма, позволяющего ориентироваться на потребности человека в конкретных производственных условиях.

В третьей главе “Взаимосвязь мотивов поведения и эффективности профессиональной деятельности” приведены основные методы оценки эффективности осуществления профессиональной деятельности на различных уровнях. Рассмотрены основные подходы к выделению мотивов, детерминирующих поведение работников. Предложена структура основных мотивов профессиональной деятельности, устойчивая совокупность которых определена как мотивационный комплекс. Представлены возможные направления практического использования мотивационного комплекса для совершенствования системы профессиональной мотивации на промышленных предприятиях.

В четвертой главе “Методические и практические основы разработки модели мотивации эффективной профессиональной деятельности на базе мотивационного комплекса” предложены две методики оптимизации выбора мотивационных воздействий на работников с учетом структуры мотивационного комплекса профессиональной деятельности. Первая из них позволяет формировать «пакет» социально - экономических программ для работников различных категорий и различных уровней квалификации; вторая – достигать заданной величины результата хозяйственной деятельности предприятия (прибыли).

В заключении поведены итоги исследования, сформулированы основные выводы и рекомендации.

IV. АПРОБАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОПУБЛИКОВАННЫЕ РАБОТЫ

Основные положения диссертации докладывались на Весенней конференции молодых ученых-экономистов Санкт-Петербургского государственного университета в 1999 г., на научно-практической конференции студентов и аспирантов Санкт-Петербургской инженерно-экономической академии "Менеджмент и экономика в творчестве молодых исследователей" в 2000 г..

Основные результаты и рекомендации исследования нашли применение в планировании и организации системы стимулирования труда на ОАО "Волховский алюминий".

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Романюк С.В. Основные направления совершенствования системы мотивации предприятий и организаций / Тезисы докладов Весенних семинаров молодых ученых-экономистов: В 4 ч., ч.1. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 1999. - 0,1 п.л.

2. Романюк С.В. Основные задачи оценки персонала на предприятии / Современные проблемы экономики и управления народным хозяйством: Сб. науч. статей аспирантов СПбГИЭА, Вып. 5.- СПб.: СПбГИЭА, 1999. - 0,25 п.л.

3. Романюк С.В. Аттестация как инструмент оценки результативности профессиональной деятельности руководителей / Современные проблемы экономики и управления народным хозяйством: Сб. науч. статей аспирантов СПбГИЭА, Вып. 7.- СПб.: СПбГИЭУ, 2000. - 0,2 п.л.

4. Романюк С.В. Некоторые аспекты регламентирования профессиональной деятельности инженерно-технического персонала предприятий (организаций) / Менеджмент и экономика в творчестве молодых исследователей: 3-я науч.-практ. конф. студентов и аспирантов СПбГИЭА: Тез. докл. - СПб.: СПбГИЭА, 2000. - 0,1 п.л.

5. Романюк С.В. Мотивация эффективной деятельности на основе интеграции социального и психологического подходов / Экономика и управление: макро- и микроуровневые подходы. Ч. 2. Сборник научных статей. - М.: Академия труда и социальных отношений, 2000. - 0,5 п.л.

Подписано в печать 16.11.01.

Формат 60×84¹/₁₆. Печ. л. 1,0. Тираж 90 экз. Заказ 627.

ИЗПК СПбГИЭУ. 191002, Санкт-Петербург, ул. Марата, 31

15968
2001-A
15968