

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МІСЬКОГО
ГОСПОДАРСТВА

ПИЖ НАТАЛЯ СТАНІСЛАВІВНА

УДК 65.01:331.221

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(економіка будівництва)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2010

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Українській державній академії залізничного транспорту Міністерства транспорту та зв'язку України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Позднякова Любов Олексіївна,
завідувач кафедри економіки залізничного
транспорту Української державної академії
залізничного транспорту Міністерства
транспорту та зв'язку України (м. Харків).

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, доцент
Лутай Лариса Анатоліївна,
завідувач кафедри економіки і менеджменту
Інституту післядипломної освіти Донецького
національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського;

кандидат економічних наук, доцент
Гончарова Світлана Юріївна,
доцент кафедри управління
персоналом Харківського національного
економічного університету.

Захист відбудеться «10» червня 2010 р. о «13» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.089.01 Харківської національної академії міського господарства за адресою: 61002, м. Харків, вул. Революції, 12, в залі засідань Вченої ради (конференц-зал № 1).

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківської національної академії міського господарства за адресою: 61002, м. Харків, вул. Революції, 12.

Автореферат розіслано « 7 » травня 2010 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Т.В. Момот

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Рішення стратегічних завдань розвитку економіки України в цілому, і будівельної галузі зокрема, вимагає введення принципово нової системи мотивації трудової діяльності, яка повинна забезпечити зростання продуктивності праці, покращення її якості, соціально-економічну привабливість відповідних професій, зміну принципів соціальної підтримки і підвищення рівня соціального захисту працівників. Ефективна мотиваційна система виступає необхідною умовою й інноваційного розвитку підприємства. Творчий потенціал працівників зумовлює креативну цінність інтелектуального капіталу підприємства, який містить у собі пов'язані з роботою знання і вміння, рівень освіти, професійну кваліфікацію, лояльність, творчі здібності, ціннісні настанови персоналу, його психометричні характеристики.

Економічна наука розробила досить могутній методологічний і методичний інструментарій аналізу мотивації праці. Значну увагу цим питанням приділяли такі всесвітньо відомі дослідники як К. Альфредер, М. Армстронг, Л. Бергер, Л. Гілберт, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Портер, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг та інші. Значний внесок у вивчення проблем мотивації праці вносять роботи сучасних українських дослідників В. Абрамова, А. Афоніна, Д. Богині, О. Грішнєвої, О. Головка, В. Гриньової, С. Гончарової, М. Долішнього, В. Данюка, А. Колота, А. Крушевського, В. Кулійчука, Г. Кулікова, Е. Лібанової, Л. Лутай, Г. Назарової, В. Онікієнка, І. Петрової, Л. Позднякової, В. Січкаря, В. Сладкевича та інших вчених. Проблемам розвитку підприємств будівельної галузі та виявленню особливостей функціонування трудових ресурсів будівельних підприємств присвячені роботи А. Ачкасова, О. Іванілова, Г. Ковалевського, Т. Момот, І. Писаревського, В. Торкатюка, О. Тищенко, Л. Шутенка та інших дослідників.

Не зважаючи на значну кількість наукових досліджень, в економічній літературі мотивація трудової діяльності не розглядається з позицій її становлення та розвитку як цілісної емерджентної системи, здатної формувати позитивні синергетичні ефекти. В літературі відсутня і постановка проблеми необхідності формування мотиваційних витрат як складової інвестиційної діяльності підприємств. Існуючі пропозиції щодо покращення мотивації трудової діяльності працівників будівельних підприємств не завжди враховують інституціональні та психологічні особливості трудових ресурсів певної країни, а також особливості функціонування будівельної галузі в цілому.

На сьогодні механізм мотивації праці на будівельних підприємствах залишається застарілим та неефективним, не відповідає потребам сьогодення та стратегічним завданням розвитку будівництва. Фактори мотивації трудової

діяльності працівників, як правило, розглядаються не системно і мають зовнішній характер по відношенню до працюючого, не повністю реалізують сутнісний, соціально-психологічний та інституціональний зміст мотивації.

Усе вище зазначене і визначило необхідність комплексного дослідження теоретичних і практичних аспектів формування та впровадження ефективної мотиваційної системи на підприємствах будівельної галузі.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація відповідає тематиці науково-дослідних робіт кафедри економіки будівництва Харківської національної академії міського господарства в процесі розробки науково-дослідної теми «Економічні основи системотехніки полідімensionального формування синергетичного інвестиційного циклу капітального будівництва об'єктів житлово-комунальних комплексів» (номер державної реєстрації 0107U000249 від 15.12.2006 р.), де автором була розроблена проблема покращення мотивації трудової діяльності працівників будівельних підприємств шляхом розробки мотиваційного пакету підприємства та розрахунку індивідуальної заробітної плати працівників будівельних галузі.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є формування та впровадження цілісної мотиваційної системи, направленої на підвищення ефективності функціонування трудових ресурсів підприємств будівельної галузі, виявлення синергетичних ефектів в процесі взаємодії її складових, дослідження впливу економічних, соціальних, інституціональних, психологічних та організаційних факторів на результативність мотивації працівників будівельних підприємств.

Для досягнення мети дослідження в дисертації були поставлені та вирішені такі завдання:

- сформовано поняття «мотиваційна система», досліджено її структуру та взаємодію її елементів, здатних формувати позитивні синергетичні ефекти;
- проаналізовано сучасні тенденції та проблеми розвитку мотиваційних механізмів на підприємствах будівельної галузі;
- досліджено вплив системи внутрішніх та зовнішніх факторів на рівень мотивації трудової діяльності працівників будівельної галузі;
- розроблено методіку формування та впровадження мотиваційного пакету на підприємствах будівельної галузі;
- обґрунтовано необхідність формування нового напрямку інвестиційної діяльності підприємств – інвестицій в мотивацію та проаналізовано їхню структуру;
- виявлено напрями підвищення ефективності мотиваційної системи в процесі поглиблення виробничої демократії та розвитку соціального партнерства, а також переходу від ієрархічної системи управління до принципу гетерархії;

- розроблено алгоритм впровадження нової мотиваційної системи в практичну діяльність будівельних підприємств та розраховано її економічну ефективність.

Об'єкт дослідження – процес формування ефективної системи управління трудовими ресурсами на підприємствах будівельної галузі.

Предмет дослідження – цілісна система мотивації трудової діяльності на підприємствах будівельної галузі.

Методи дослідження. При вирішенні поставлених завдань у дисертаційній роботі використовувались такі методи теоретичного та емпіричного дослідження: *комплексний та системний підходи* – для побудови мотиваційної системи та виявлення характеру взаємодії її елементів; *аналізу та синтезу* – для розробки методологічних основ побудови узагальненої оцінки рівня мотивації на підприємствах; *економіко-статистичні методи* (індексний метод, графічний метод, метод порівняльного аналізу, кореляційний аналіз, метод експертних оцінок) – для оцінки рівня та динаміки зміни компонентів мотиваційної системи, дослідження факторів підвищення рівня мотивації трудової діяльності; *економіко-математичні методи* – для розробки основних показників мотиваційної діяльності та визначення рівня їх розвитку на будівельних підприємствах; *методи соціологічного опитування* – для виявлення стану основних аспектів мотивації персоналу в будівництві.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні документи, фундаментальні роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріали наукових періодичних видань та науково-практичних конференцій, дані ресурсів мережі Інтернет, статистичні і звітні дані ряду будівельних підприємств м. Харкова і Харківської області, результати проведеного анкетування щодо виявлення рівня мотивації та ціннісних орієнтацій працівників будівельної галузі.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці цілісної мотиваційної системи та шляхів її впровадження на будівельних підприємствах, виявленні синергетичних ефектів в процесі взаємодії її складових, дослідженні сутності та структури витрат мотивації та обґрунтуванні необхідності їх інвестиційної підтримки. Наукову новизну роботи визначають такі положення:

удосконалено:

- теоретичні підходи до аналізу мотивації трудової діяльності на основі розробки цілісної емерджентної мотиваційної системи, що включає економічні, соціальні, інституціональні, психологічні та організаційні складові, критерієм ефективності якої є формування операційної, фінансової, оптимізаційної і самоорганізаційної синергії в процесі взаємодії її елементів;

- механізм формування мотиваційної системи на підприємствах будівельної галузі, який, на відміну від існуючих підходів, включає розробку та

впровадження цілісного мотиваційного пакету підприємства, що складається з чотирьох елементів: основна оплата праці (базова заробітна плата); перемінна оплата (спонукальні виплати, премії, бонуси); соціальні виплати чи пільги, та сукупність елементів нематеріальної мотивації, які в процесі взаємодії здатні підвищувати ефективність мотиваційної системи;

- поняття «мотиваційні витрати», які включають витрати пошуку інформації, ведення переговорів, складання контракту, моніторингу діяльності персоналу, примушення до виконання контрактів, захисту від третіх осіб, формування або розширення функцій служби управління персоналом, та доведена необхідність їх інвестиційної підтримки;

- модель зменшення мотиваційних витрат несприятливого підбору кадрів та R-модель мотивації, яка, на відміну від існуючих, ділить персонал підприємства на три категорії: схильних, нейтральних і несхильних до ризику, та виходить з того, що існування економічних ризиків може бути як стимулятором, так і дестимулятором для працівника, що потребує створення певних умов праці в залежності від схильності певної категорії персоналу до ризику;

дістали подальшого розвитку:

- напрями підвищення мотиваційної ролі заробітної плати на підприємствах будівельної галузі, що, на відміну від існуючих, передбачають визначення індивідуального рівня заробітної плати на основі зміни порядку і процедури встановлення тарифних ставок та посадових окладів з урахуванням кваліфікації, стажу роботи й результатів праці робітників; проведення щорічної атестації з використанням базових тарифних коефіцієнтів; враховують професійні характеристики працівника, складність та сезонність виконуваних будівельних робіт, умови праці, продуктивність праці, ставлення до роботи, здоров'я, організаторські та творчі здібності, здатність працівника до навчання і розширення знань;

- шляхи розвитку виробничої демократії та соціального партнерства на підприємствах будівельної галузі на основі відходу від жорсткої ієрархії в процесі взаємодії керівників і працівників і переходу до принципу гетерархії (взаємодії), особливо на тих напрямках роботи, що потребують творчої ініціативи, інноваційного пошуку і активної участі всіх працівників в процесі прийняття стратегічних рішень;

- показники ефективності мотиваційної системи на основі розрахунку коефіцієнтів: рівня вмотивованості працівників; рентабельності інвестицій в мотивацію; ефективності мотивації; майбутніх вигод від вкладень в освіту та підвищення кваліфікації працівників; ефективності введення індивідуальної заробітної плати; зменшення плинності кадрів, – динаміка яких дозволяє проаналізувати дієвість заходів мотивації.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні положення, які захищаються в дисертації, доведені до рівня конкретних практичних пропозицій та рекомендацій, і створюють об'єктивну основу для подальших досліджень з проблем мотивації праці. Наукові результати дисертаційного дослідження знайшли своє практичне застосування в діяльності будівельних підприємств: АТ «Житлобуд-2» (акт про впровадження № 1/3 від 12.01.2010 р.), ТОВ «Електропівденатомонтаж» (акт про впровадження № 19-04/10 від 15.01.2010 р.), ТОВ «Макрокап Девелопмент Україна» (акт про впровадження № 1/10 від 24.02.2010 р.).

Окремі положення дисертації використано в навчальному процесі кафедри економіки залізничного транспорту Української державної академії залізничного транспорту (довідка про впровадження від 20.01.2010 р.), та кафедри економіки будівництва Харківської національної академії міського господарства (довідка про впровадження від 21.02.2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою роботою, в якій викладено авторські науково-методичні положення та розробки. З наукових публікацій, виданих у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї та положення, які є результатом особистого дослідження здобувача.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дисертаційної роботи доповідались і одержали схвалення на 15 наукових міжнародних та всеукраїнських конференціях і семінарах, в тому числі: "Україна наукова '2003" (Дніпропетровськ, 2003р.); "Наука і освіта '2004" (Дніпропетровськ, 2004р.); "Проблеми та перспективи інноваційного розвитку підприємств" (Харків, ХДЕУ, 2004р.); "Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України" (Коктебель, 2004 р.), "Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть" (Тернопіль, 2005р.); "Інформаційні технології: наука, техніка, технології, освіта" (Харків, НТУ "ХПІ", 2005р.); "Развитие учета и аудита как основы информационно-аналитической системы предприятия" (Харків, НТУ "ХПІ", 2005р.); "Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте" (Судак, 2007р.); "Актуальные проблемы международного бизнеса и стратегии международного менеджмента" (Харків, НТУ "ХПІ", 2006р.); "Проблеми економіки, управління та розвитку підприємств в сучасних умовах" (Харків, ХДТУБА, 2008р.); "Проблеми фінансово-економічного розвитку підприємства індустріального регіону в умовах ринкової трансформації" (Краматорськ, ДонДМА, 2009р.); "Сучасні проблеми і шляхи розвитку інноваційних процесів будівельної галузі" (Харків, ХНАГХ, 2009 р.) та інших.

Публікації. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 26 наукових робіт, що відображають наукову новизну та основні положення

дисертації, у тому числі: 11 статей у наукових фахових виданнях, затверджених ВАК України, 15 тез доповідей на міжнародних та всеукраїнських конференціях. Загальний обсяг публікацій складає 7,1 д.а. Особисто автору належить 6,6 д.а.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 214 сторінках комп'ютерного тексту. Дисертаційна робота містить 34 таблиці, 20 рисунків, 12 додатків, список використаних джерел з 211 найменувань на 18 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** показано актуальність теми дослідження, розкрито ступінь її наукової розробки, визначено мету та завдання дисертаційної роботи, сформульовано об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів.

У першому розділі **«Теоретичні аспекти дослідження сутності та структури мотиваційної системи будівельних підприємств»** з позицій диспозиційного, когнітивного підходів та підходу підкріплюючої мотивації розглянуто поняття мотивації трудової діяльності, її сутність та структуру, проаналізовано сутність та основні компоненти ефективної цілісної мотиваційної системи підприємства та її здатність формувати позитивні синергетичні ефекти, досліджено особливості організації праці на підприємствах будівельної галузі та їх вплив на формування мотиваційної системи будівельних підприємств.

Узагальнюючи теоретичні підходи до аналізу процесів *мотивації праці*, вона визначається в роботі як процес використання сукупності мотивів та стимулів, спрямованих на активізацію діяльності працівника для досягнення загальних цілей підприємства як необхідної умови досягнення індивідуальних цілей працівника. Мотивація праці розглядається як сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до діяльності і орієнтують на досягнення встановлених цілей.

Особливістю концептуального підходу до мотивації праці є її розуміння як складної відкритої цілісної емерджентної системи. *Мотиваційна система* – це найбільш завершена форма організації мотивації, яка характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних елементів, органічно пов'язаних і сполучених за матеріальними, соціальними, інституціональними, психологічними потребами різноманітних груп носіїв інтересів для досягнення поставлених цілей. Цілісна система мотивації повинна

включати економічні, соціальні, інституціональні, психологічні та організаційні складові (рис 1).

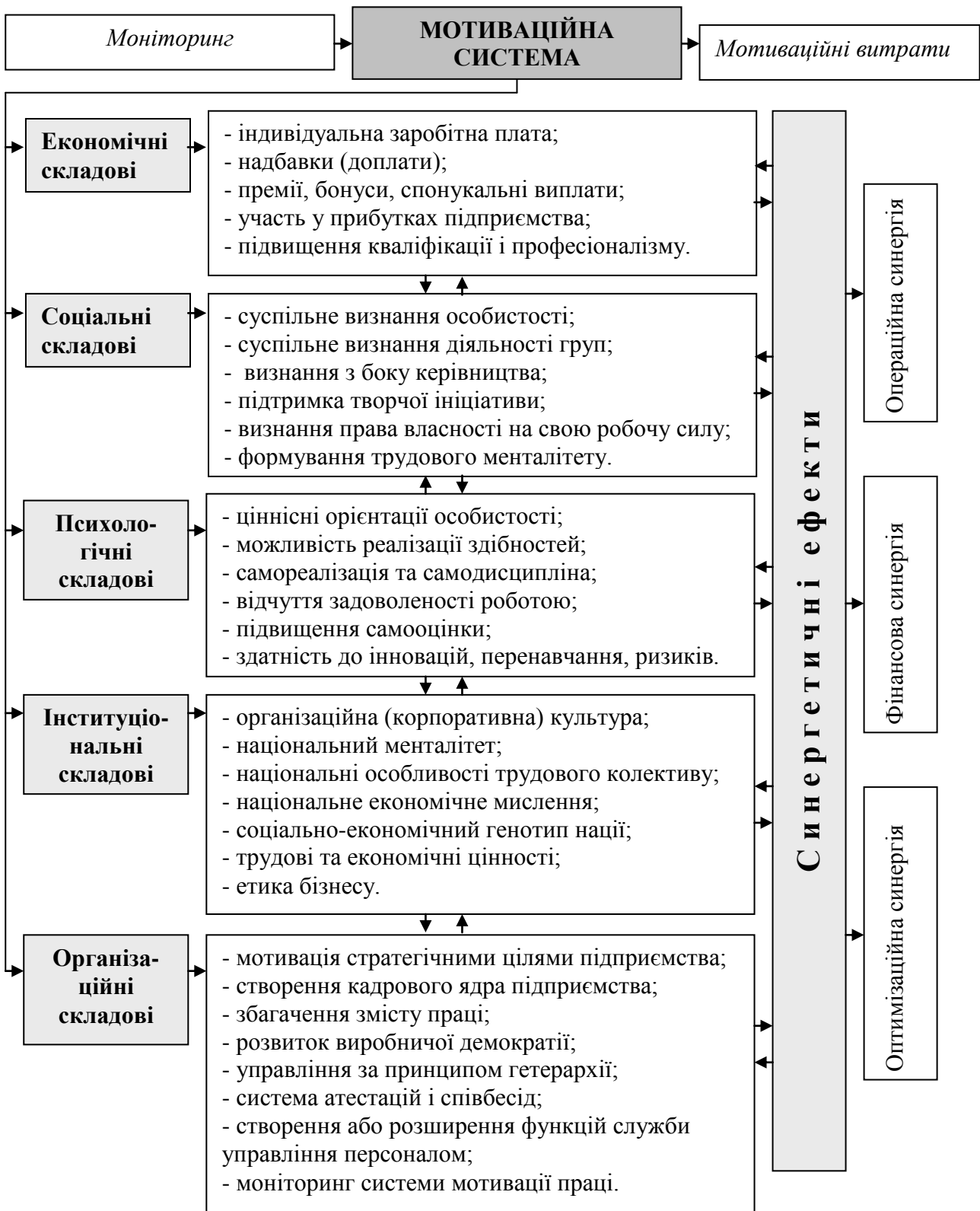


Рис. 1. Структура ефективної мотиваційної системи підприємства

В якості головного критерію ефективності мотиваційної системи виступає її здатність формувати позитивні синергетичні ефекти. Ефективна

мотиваційна система – це відкрита складна система, активна взаємодія елементів якої здатна формувати операційну, фінансову, оптимізаційну і самоорганізаційну синергію. Взаємодія операційної, фінансової і оптимізаційної синергій формує *самоорганізаційну* синергію підприємства. *Величину синергетичного ефекту*, який може отримати підприємство від впровадження і активної взаємодії всіх елементів нової мотиваційної системи, можна визначити за формулою:

$$CE = \sum_{l=1}^{16} \lambda_l \cdot \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n E_{ij} \quad (1)$$

де E_{ij} – елементи системи мотивації; λ_l – коефіцієнт важливості кожного вибраного напрямку виникнення ефекту, $\lambda > E$; n – кількість елементів мотиваційної системи; l – складові синергетичного ефекту; i – внутрішні фактори мотивації; j – зовнішні фактори мотивації.

В умовах зростання невизначеності і нерівноважності економічного середовища, в моделях керування на перший план виходить врахування великої кількості економічних ризиків, з якими стикається як підприємство в цілому, так і кожен окремих працівник. В цих умовах на перший план виходить *R-модель мотивації*, основні складові якої представлені в табл. 1. Суть цієї моделі полягає в настанові на кооперативність у поведінці, орієнтації на співвідношення витрат-результатів, готовності до ризику.

Таблиця 1

Складові R-моделі мотивації

Складові R-моделі мотивації	Характеристика складових
Задоволення потреб в ризику і в безпеці	Підбір відповідних працівників на кожну посаду
Заробітна плата	Залежить від кінцевих результатів працівника
Премії і бонуси	Залежать від результативності ухвалених рішень, пов'язаних з ризиком
Довгострокові програми мотивації	Передача працівникам права власності, долі в прибутках, акціонерному капіталі

Розробка та впровадження методів підвищення ефективності мотивації трудової діяльності персоналу в будівельній галузі має зважати *на ряд особливостей цих процесів у будівництві*. Оскільки будівництво виконується одночасно на багатьох об'єктах і на широкій території, важко забезпечити централізацію оцінювання діяльності працівників підприємства. Крім цього, будівельні роботи, як правило, здійснюються у відкритій місцевості, де постійно змінюються метеорологічні умови. В деяких випадках будівництво здійснюється у важких умовах: на території діючих підприємств, у недосяжних для транспорту місцях, поблизу ліній електропередач і т.п. Це відбивається на

організації і технології виробництва робіт, і відповідно, на оцінці результатів роботи працівників, що потребує особливої системи мотивації.

У другому розділі **«Комплексна оцінка мотивації трудової діяльності працівників підприємств будівельної галузі»** проаналізовано сучасні тенденції та проблеми розвитку мотиваційних процесів на підприємствах будівельної галузі, проведено оцінку ціннісних мотиваційних орієнтацій працівників та експертний аналіз рівня мотивації робітників та керівників на будівельних підприємствах.

Дослідження мотиваційних процесів на таких будівельних підприємствах як ВАТ «Трест Житлобуд-1», АТ «Житлобуд-2», ТОВ «Макрокап Девелопмент Україна», АТЗТ «Куряжський ДБК» показало, що в них майже відсутні такі матеріальні мотиватори як надбавки (доплати), премії, бонуси, спонукальні виплати, участь у прибутках підприємства та інші (рис. 2). Таким чином, економічна складова мотиваційної системи будівельних підприємств потребує значного вдосконалення.



Рис. 2. Динаміка додаткової заробітної плати, заохочувальних та компенсаційних виплат на підприємствах будівельної галузі

Проведене вибіркове соціологічне дослідження трудових цінностей працівників даних підприємств показало, що до найважливіших характеристик роботи, яка б задовольняла працівників, більшість опитаних віднесли високу заробітну плату (98,5%) і надійність місця роботи (87,4% опитаних) (табл. 2).

Вивчення організації праці в будівельній галузі показало, що в умовах економічної кризи на багатьох будівельних підприємствах спостерігається висока плинність кадрів, брак кваліфікованих кадрів робочих спеціальностей,

висококваліфікованих талановитих менеджерів середньої і вищої ланок управління. Знижується відповідальність і дисципліна праці, рівень культури і моральності, що впливає на якість роботи.

Таблиця 2

Основні мотиви до праці працівників будівельних підприємств

Мотив	%
Високий заробіток	98,5
Надійність місця роботи	87,4
Зацікавленість у роботі	75,0
Можливість перебування у колективі серед людей	57,2
Можливість бути корисним для суспільства	55,7
Можливість отримання медичних послуг	49,8
Можливість отримання пільгової путівки до санаторію	44,3
Можливість отримання житла	36,8
Престижність	35,2
Можливість ініціативи	34,1
Перспектива просування по службі	32,9
Можливість набуття професійних знань та навичок	28,9
Можливість отримання професійної освіти	20,4
Висока трудова дисципліна	17,8
Визнання і схвалення гарно виконаної роботи	10,5

На основі використання *методу експертних оцінок* був визначений вплив різних чинників на мотивацію праці робітників та керівників функціональних підрозділів будівельних підприємств, що дозволило обґрунтувати *рівень вмотивованості працівників в роботі*. За результатами опитування експертів визначено основні статистичні показники мотиваційних чинників високопродуктивної праці працівників будівельної галузі. Так, на думку експертів, первинними мотивуючими чинниками для робітників є: можливість отримання стабільного заробітку ($Y_e=5,7$); виконання цікавої і змістовної роботи ($Y_e=4,6$); надійність місця роботи ($Y_e=3,8$).

Виходячи з розрахунків показників керівників, можна зробити висновок, що найважливішими чинниками, що впливають на їхню мотивацію до праці є: прагнення до кар'єрного зростання ($Y_e=4,4$); очікування винагороди за роботу ($Y_e=3,5$); соціальна взаємодія і духовний розвиток ($Y_e=3,0$).

Проведений аналіз також показав, що працівники, які володіють унікальними для будівельних підприємств знаннями (архітектори, дизайнери, директори виконавчого органу) потребують специфічної системи мотивації, яка б стимулювала творчість, професіоналізм, свободу дій, гнучкість, оперативність і в кінцевому рахунку інновації.

У третьому розділі «**Формування ефективної мотиваційної системи на будівельних підприємствах**» досліджений процес реалізації потенціалу

мотиваційної системи в процесі впровадження мотиваційного пакету, введено поняття «мотиваційні витрати», проаналізовано їх структуру та необхідність їх інвестиційної підтримки, виявлено можливість підвищення ефективності мотиваційної системи в процесі розвитку виробничої демократії та розвитку системи соціального партнерства, проведений розрахунок економічної ефективності впровадження нової мотиваційної системи в економічну стратегію будівельних підприємств.

Мотиваційний пакет підприємства – це сукупність форм і методів мотивації, що активно взаємодіють між собою, носять постійний і взаємодоповнюючий характер, стимулюють виробничу поведінку працівників на основі поєднання їх матеріальних інтересів зі стратегічними цілями підприємства. Мотиваційний пакет пропонується складати з чотирьох елементів: основна оплата праці (базова зарплата); додаткова оплата (спонукальні виплати, премії, бонуси), соціальні виплати чи пільги і сукупність елементів нематеріальної мотивації (соціально-психологічні фактори).

Дослідження теоретичних і практичних аспектів діяльності працівників будівельної галузі показало, що бригадна форма організації праці досить часто нівелює конкретний вклад кожного робітника в кінцеві результати праці, що приводить до зменшення продуктивності і якості робіт. Це потребує розрахунку індивідуальної заробітної плати кожного працівника, що підвищує його відповідальність за результати і мотивацію до покращення результатів праці. Тому *базова заробітна плата* в мотиваційному пакеті визначається як сума індивідуальної заробітної плати і надбавок (доплат). Розрахунок рівня індивідуальної заробітної плати здійснюється за формулою:

$$Z_{ni} = \PhiЗП \cdot \frac{K_{пост\ i} \cdot K_{зм\ i} \cdot T_{н\ i}}{\sum_{i=1}^n K_{пост\ i} \cdot K_{зм\ i} \cdot T_{н\ i}}, \quad (2)$$

де Z_{ni} – індивідуальний рівень заробітної плати працівника; $\PhiЗП$ – фонд заробітної плати, що підлягає розподілу між працівниками, грн.; $K_{пост\ i}$ – індивідуальний коефіцієнт, що враховує умовно-постійні фактори, які характеризують трудову діяльність i -го працівника; $K_{зм\ i}$ – індивідуальний коефіцієнт, що враховує умовно-змінні фактори, які характеризують трудову діяльність i -го працівника; $T_{н\ i}$ – нормативна трудомісткість виконаних i -м працівником завдань, год.; n – кількість працівників будівельного підприємства, яким розраховується індивідуальна заробітна плата. При цьому $K_{пост\ i}$ враховує досвід і стаж роботи i -го працівника, його освіту, здоров'я, здатність до навчання, творчі і організаторські здібності, ставлення до роботи на даному підприємстві, складність робіт. $K_{зм\ i}$ враховує кваліфікацію працівника, інтенсивність та продуктивність його праці, освоєння нових норм, дисципліну праці, змінність, умови і простої праці, сезонність та актуальність проведення будівельних робіт.

В роботі *проведено розрахунки* індивідуальної заробітної плати на будівельних підприємствах Харківської області, які показали, що в ряді випадків індивідуальна заробітна плата деяких працівників завищена, оскільки не відповідає реальним результатам роботи, тоді як в інших випадках, щоб виконувати свої мотиваційні функції, вона повинна бути значно підвищена.

Процес формування та впровадження нової мотиваційної системи на підприємствах будівельної галузі, щоб бути ефективним і дієвим, потребує певних капіталовкладень з боку підприємства – *мотиваційних витрат* (MB_i). До них відносяться витрати пошуку інформації (MB_1), витрати на ведення переговорів (MB_2), витрати на складання трудових контрактів (MB_3), витрати на примушення до виконання контрактів (MB_4), витрати на забезпечення контролю та моніторингу дотримання взаємних зобов'язань в рамках трудового контракту між керівниками та працівниками підприємства (MB_5), а також витрати на створення або розширення функцій служби управління персоналом (MB_6), призначенням якої є розрахунок матеріальної частини мотиваційного пакету та психологічна робота з персоналом.

$$MB_i = MB_1 + MB_2 + MB_3 + MB_4 + MB_5 + MB_6 \quad (3)$$

Для пошуку шляхів зменшення мотиваційних витрат несприятливого підбору кадрів на будівельних підприємствах було запропоновано *модель фільтрації за допомогою системи контрактів*, яка виходить з того, що роботодавцеві необхідно змінити схему заробітної плати та створити такий контракт, погоджуватись на який буде вигідно лише кваліфікованим працівникам, тоді як малокваліфіковані працівники, погоджуючись на нього, будуть змушені нести додаткові витрати у вигляді перенавчання, підвищення кваліфікації, сплати штрафів за невиконану роботу тощо.

Мотиваційні витрати потребують певної *інвестиційної підтримки*. На передінвестиційному етапі необхідно економічно обґрунтувати такі витрати, прорахувати їх розмір та можливу ефективність. На другому етапі – етапі безпосереднього інвестування, виникає *проблема пошуку його джерел*. Деякі види мотиваційних витрат повністю або частково можуть бути віднесені на собівартість продукції як витрати майбутніх періодів (витрати на навчання персоналу, на пошук інформації на ринку праці, на підбор персоналу, на функціонування служби управління персоналом), а деякі витрати будівельне підприємство може здійснювати за рахунок прибутку (соціальні елементи мотивації, премії, бонуси, винагороди).

Одним із найважливіших напрямів формування ефективної мотиваційної системи виступає *активна участь працівників в управлінні підприємством*. Взаємодія між керівниками і працівниками в умовах сучасного виробництва потребує переходу системи управління від жорсткої ієрархії до *гетерархії*

(взаємодії), що не лише збільшує мотивацію кожної категорії виконавців, але й покращує кінцеві результати роботи підприємства на основі активної і відкритої взаємодії між керівництвом, підрозділами, відділами і робітничими бригадами.

Завдяки впровадженню нової мотиваційної системи будівельні підприємства мають можливість отримати позитивні синергетичні ефекти. Проведені розрахунки показали, що до виникнення операційної синергії приводить підвищення продуктивності і якості праці; фінансова синергія виникає завдяки зростанню економії фонду заробітної плати, інтегральному економічному ефекту від застосування мотиваційної моделі ефективного вкладення засобів в освіту працівників та зростанню загальної прибутковості підприємства; оптимізаційна синергія виникає як результат досить високої рентабельності інвестицій в мотивацію. Основні показники ефективності впровадження нової мотиваційної системи наведені в табл. 3.

Соціальна ефективність впровадження нової мотиваційної системи виражається в забезпеченні працівникам сприятливих умов праці, гідної заробітної плати і необхідних соціальних послуг; реалізації і розвитку індивідуальних здібностей працівників, у тому числі підвищенні їх освітнього і кваліфікаційного рівня; збільшення ступеню свободи і самостійності; в створенні сприятливого соціально-психологічного клімату.

ВИСНОВКИ

В дисертації здійснено теоретико-методологічний аналіз рівня мотивації працівників будівельної галузі та запропоновано системний підхід до вирішення проблеми ефективного використання трудових ресурсів будівельних підприємств на основі розробки та впровадження цілісної мотиваційної системи. Основні висновки, отримані в результаті дослідження, полягають в наступному:

1. Відмінність авторського підходу до мотивації трудової діяльності полягає в тому, що він базується на системному аналізі і розглядає мотиваційну систему як найбільш завершену форму організації процесу мотивації, що характеризується цілісністю функціонування певної сукупності мотиваційних елементів, спроможних в процесі взаємодії формувати синергетичні ефекти, органічно пов'язаних і сполучених за матеріальними, соціальними, інституціональними і психологічними потребами різноманітних груп носіїв інтересів для досягнення поставлених цілей. Механізм трудової мотивації буде ефективним лише в тому випадку, якщо буде спроможний відчувати будь-які зміни в мотиваційній системі, оперативно реагувати на них і гнучко спрямовувати розвиток мотивації у потрібному напрямку.

**Розрахунок ефективності впровадження мотиваційної системи на
будівельних підприємствах**

Показники ефективності	Формула розрахунку	Динаміка показника
Рентабельність інвестицій в мотивацію (I_m), %	$I_m = \frac{\Delta P}{MB_i} \cdot 100\% ,$ <p>де ΔP – величина приросту прибутку підприємства, отримана на основі зростання продуктивності праці в результаті підвищення мотивації трудової діяльності; MB_i – інвестиції у впровадження елементів мотиваційної системи.</p>	32%
Коефіцієнт рівня вмотивованості (PM)	$PM = \frac{\sum_{i=1}^n k_i}{n \cdot k_{\max}} ,$ <p>де k_i – бальна оцінка, виставлена працівником i-й трудовій цінності в залежності від ступеня її впливу на результати праці; k_{\max} – максимальний бал, який може набрати та чи інша трудова цінність; n – кількість трудових цінностей, що оцінюються.</p>	Зростання на 0,37
Коефіцієнт ефективності мотивації (EM)	$EM = \lambda \left(\frac{s}{w} + 1 \right)^\alpha \left(\frac{m}{t} + 1 \right)^\beta + (1 - \lambda) \cdot \left(\frac{\sum_{i=1}^n a_i k_i}{k_{\max} \sum_{i=1}^n i} \right)$ <p>де λ – коефіцієнт, що вимірює пріоритетність складової, $0 < \lambda < 1$; i – номер критерію; n – кількість внутрішніх критеріїв ефективної праці кожного працівника; a_i – бал i-го критерію; k_i – кількість балів, яку особа виставила i-му критерію; k_{\max} – максимальна кількість балів, s – індивідуальна заробітна плата працівника за рік, грн.; w – сукупні витрати на «здобуття» даного рівня заробітної плати (посади), грн. (витрати на освіту, підвищення кваліфікації тощо); m – кількість підвищень, які отримав працівник; t – час, протягом якого він займається трудовою діяльністю, роки; α, β – коефіцієнти, що відображають пріоритетність для працівника тієї чи іншої складової.</p>	Зростання на 0,24
Ефективність вкладень в освіту та підвищення кваліфікації працівників ($E_{ко}$), тис. грн.	<p>$E_{ко}$ визначається шляхом порівняння витрат K і сьогоденної цінності майбутніх вигод P.</p> $P = \sum_{i=1}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} ,$ <p>де B_t – очікуване збільшення заробітку в році t; r – ринкова норма віддачі на вкладення; n – число років використання отриманих знань (передбачувана тривалість роботи). Якщо $P > K$, то інвестиції в освіту і підвищення кваліфікації окупаються.</p>	2,27 тис. грн. на одного працівника

2. Аналіз сучасних тенденцій розвитку мотиваційних механізмів на підприємствах будівельної галузі показав існування низки проблем, що негативно впливають на мотивацію трудової діяльності працівників будівельної галузі: недостатнє використання на будівельних підприємствах таких мотиваторів, як надбавки (доплати), премії, бонуси, спонукальні виплати, участь у прибутках підприємства та інших; недостатнє використання соціальних, інституціональних, психологічних і організаційних факторів мотивації. Тому вкрай важливим є: впровадження на будівельних підприємствах системи дієвих показників, які мають включати більш активну взаємодію як основної, так і додаткової оплати праці; зміна процедури встановлення тарифних ставок, посадових окладів з урахуванням кваліфікації, стажу роботи і результатів праці; встановлення більш тісної залежності оплати і результатів праці на основі введення системи щорічної атестації працівників.

3. Проведене дослідження показало, що організація трудової діяльності працівників будівельної галузі спричинена дією багатьох чинників, які доцільно об'єднати у дві групи: зовнішні та внутрішні. *Зовнішні чинники* формуються за межами підприємства і впливають на нього «ззовні», у вигляді державної політики та макроекономічної ситуації в цілому. Так, негативно впливає на трудову мотивацію вкрай низька ціна робочої сили в Україні як порівняно з вартістю життя, так і в порівнянні з іншими країнами. Найбільш значними *внутрішніми чинниками*, що впливають на мотивацію трудової діяльності будівельників виступають: гідна заробітна плата, сприятливий психологічний клімат та умови праці, можливості для професійного зростання, самостійність в роботі, високий рівень надійності місця роботи та інші. Для інженерно-технічних працівників велике значення мають можливість проявити свої творчі знання, досвід, різноманітність, складність і новизна роботи.

4. Для підвищення ефективності мотивації трудової діяльності працівників будівельної галузі важливе значення має не просто покращення тієї чи іншої складової мотиваційної системи, а системна розробка та впровадження цілісного мотиваційного пакету підприємства. Головною умовою ефективного впровадження мотиваційного пакету підприємства є необхідність постійної і активної взаємодії його елементів, що має привести до формування стійких синергетичних ефектів. Тоді ефективність мотиваційної системи в цілому буде набагато вищою, ніж проста сума ефектів, що можуть бути отримані від функціонування кожного її елемента окремо, а сама емерджентна мотиваційна система набере принципово нових якостей, які відсутні у кожного з її окремих елементів.

5. Важливим результатом роботи є обґрунтування необхідності формування певних *мотиваційних витрат*, необхідних для ефективного впровадження нової мотиваційної системи, та їх інвестиційна підтримка. До

мотиваційних витрат віднесено: витрати пошуку інформації, витрати на ведення переговорів, витрати на забезпечення контролю та моніторингу про дотримання взаємних зобов'язань в рамках трудового контракту між керівниками та працівниками підприємства, а також витрати на утримання та роботу служби управління персоналом, яку пропонується створити (або розширити її функції) для розрахунків матеріальної частини мотиваційного пакета та для психологічної роботи з персоналом.

6. В сучасних умовах на вітчизняних підприємствах, в тому числі і на будівельних, об'єктивно сформувалась потреба в якомога ширшому розвитку виробничої демократії та соціального партнерства, що пов'язано з нагальною потребою залучення всіх працівників будівельної галузі до опрацювання і реалізації низки організаційно-управлінських рішень. На практиці участь працівників в управлінні виробництвом може реалізовуватися, коли вони: отримують право самостійно обирати засоби організації трудового процесу, режиму роботи і відпочинку, впровадження нових методів роботи; отримують право контролю за якістю продукції й водночас несуть відповідальність за кінцевий результат; мають право накладати вето на рішення з певного кола питань, які приймаються роботодавцем; залучаються до різних творчих груп, органів управління на низовому рівні й рівні підприємства.

7. Запропонована в роботі система показників ефективності введення нової мотиваційної системи та їх розрахунки показали, що впровадження цілісної мотиваційної системи шляхом розробки мотиваційного пакету дозволить будівельним підприємствам отримати додаткові економічні вигоди у вигляді зростання ефективності мотивації, збільшення рівня вмотивованості персоналу, зростання рентабельності інвестицій в мотивацію, зростання ефективності вкладень в освіту та підвищення кваліфікації працівників, зменшення плинності кадрів та інших показників, що доводить значну ефективність впровадження нової мотиваційної системи.

Так як специфікою процесу виробництва в будівельній галузі є досить складні умови праці, підвищений травматизм, велика фізична навантаженість, складні погодні умови, на будівництві великої актуальності набувають такі форми соціальної підтримки працівників як створення фондів добровільного медичного страхування, недержавного пенсійного страхування та фонду фінансування гнучких індивідуальних піл'г.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

статті у наукових фахових виданнях:

особисті

1. Пыж Н.С. Мотивационный пакет как основная составляющая совершенствования мотивационной системы на предприятиях строительной

отрасли / Н.С. Пыж // Научный информационный журнал «Бизнес информ». – 2010. – № 1 (377). – С. 16 – 21.

2. Пиж Н.С. Витрати мотивації як важливий елемент мотиваційної системи підприємства / Н.С. Пиж // Коммунальное хозяйство городов: Сб. научн. трудов. Серия Экон. науки. Вып. 89. – К.: Техніка, 2009. – С. 356 – 364.

3. Пиж Н.С. Оплата праці як основа вдосконалення мотиваційного механізму трудової діяльності працівників будівельної галузі / Н.С. Пиж // Экономика: проблемы теории и практики. т. III. – 2009. – Вып. 256. – С. 646 – 650.

4. Пиж Н.С. Методологія оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємств / Н.С. Пиж // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2 (16). – С. 227 – 233.

5. Пыж Н.С. Мотивационные модели в системе факторов повышения конкурентоспособности предприятия / Н.С. Пыж // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2006. – Вип. 13. – С. 103 – 107.

6. Пыж Н.С. Культурно-ментальные и психологические факторы формирования корпоративной культуры предприятий / Н.С. Пыж // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна. – 2006. – Вип. 103-4. – С. 101 – 106.

7. Решетило Н.С. Мотиваційний механізм трудової діяльності та шляхи підвищення його ефективності / Н.С. Решетило // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", т. 3. – 2005. – № 58. – С. 61 – 63.

8. Решетило Н.С. Інституціональні фактори підвищення ефективності мотивації трудової діяльності / Н.С. Решетило // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – 2005. – Вип. 89-3. – С. 111 – 116.

9. Решетило Н.С. Основні фактори підвищення рівня мотивації персоналу підприємств / Н.С. Решетило // Економіка: збірник наукових праць. – 2005. – Вип. 5. – С.76 – 80.

10. Решетило Н.С. Повышение роли оплаты труда в мотивационном механизме трудовой деятельности работников транспорта / Н.С. Решетило // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". – 2005. – № 1. – С. 39 – 43.

у співавторстві

11. Пыж Н.С. Управление персоналом предприятия как самоорганизационной микроинституциональной системой / В.П. Решетило, Н.С. Пыж // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна. – 2008. – Вип. 33-1 (128). – С. 182 – 187. (*Особистий внесок:*

аналіз ролі персоналу в процесах самоорганізації на сучасних підприємствах в умовах переходу від принципу ієрархії до принципу гетерархії у взаємодії персоналу і керівництва)

матеріали наукових конференцій:

12. Пиж Н.С. Витрати мотивації як необхідна умова підвищення інвестиційної активності персоналу підприємства / Н.С. Пиж // Сучасні проблеми і шляхи розвитку інноваційних процесів будівельної галузі: міжнар. наук.-практ. конф., 20-22 жовтня 2009 р.: матеріали конф. – ХНАГХ, 2009. – С.87.

13. Пиж Н.С. Методологія оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємств / Н.С. Пиж // Проблеми фінансово-економічного розвитку підприємства індустріального регіону в умовах ринкової трансформації: міжнар. наук.-практ. конф., 20-22 травня 2009 р.: матеріали конф. – ДонДМА, 2009. – С. 24 – 25.

14. Пиж Н.С. Фактори підвищення ефективності управління персоналом підприємств в умовах конкуренції / Н.С. Пиж // Проблеми економіки, управління та розвитку підприємств в сучасних умовах: 11 всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених та студентів, 12-13 березня 2008 р.: тези допов. – ХДТУБА, 2008. – С. 58.

15. Пиж Н.С. Нематеріальні мотиватори підвищення ефективності діяльності персоналу підприємств / Н.С. Пиж // Проблемы экономики и управления на железнодорожном транспорте: II междунар. науч.-практ. конф., 19-22 июня 2007 г.: материалы конф. – Киев, КУЭТТ, 2007. – С. 70 – 71.

16. Решетило Н.С. Основні шляхи підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств транспорту / Н.С. Решетило // Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України: 2-ї міжнар. наук.-практ. конф., 7-11 червня 2006 р.: тези допов. – УкрДАЗТ, 2006.– С. 74 – 75.

17. Решетило Н.С. Використання міжнародного досвіду мотивації персоналу в діяльності українських підприємств / Н.С. Решетило // Актуальные проблемы международного бизнеса и стратегии международного менеджмента: междунар. науч.-практ. семинар, 22-26 февраля 2006 г.: программа семинару. – НТУ «ХП», 2006. – С. 26.

18. Решетило Н.С. Посилення мотивації праці персоналу в процесі розвитку виробничої демократії / Н.С. Решетило // Развитие учета и аудита как основы информационно-аналитической системы предприятия: междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2005г.: труды конф. – НТУ «ХП», 2005. – С.105.

19. Решетило Н.С. Управління кадровим потенціалом в системі факторів мотивації персоналу підприємств / Н.С. Решетило // Соціально-економічні, політичні та культурні оцінки і прогнози на рубежі двох тисячоліть: III міжнар. наук.-теоретична конф. студентів, аспірантів і молодих вчених, 15 квітня 2005р.: матеріали конф. – Тернопіль, 2005. – С.220 – 221.

20. Решетило Н.С. Компенсационный пакет как стимул повышения уровня мотивации персонала предприятий / Н.С. Решетило // Інформаційні технології: наука, техніка, технології, освіта: XIII міжнар. наук.-тех. конф., 19 – 20 травня 2005 р.: тези допов. – НТУ «ХП», 2005. – С. 60.

21. Решетило Н.С. Впровадження моніторингу системи мотивації праці на підприємствах транспорту / Н.С. Решетило // Проблеми економіки транспорту: IV міжнар. наук. конф., 28-29 квітня 2005 р.: тези допов. – ДНУЗТ, 2005. – С. 127.

22. Решетило Н.С. Шляхи підвищення мотивації праці робітників залізничного транспорту / Н.С. Решетило // Проблеми міжнародних транспортних коридорів та єдиної транспортної системи України: міжнар. наук.-практ. конф., 3-5 червня 2004р. – УкрДАЗТ, 2004. – С. 58 – 59.

23. Решетило Н.С. Управління кадровим потенціалом інноваційної діяльності підприємств / Н.С. Решетило // Проблеми та перспективи інноваційного розвитку підприємств: міжнар. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів і молодих вчених, 22 – 24 квітня 2004 р. – ХДЕУ, 2004. – С. 6.

24. Решетило Н.С. Мотивація трудової діяльності на підприємствах Харківщини / Н.С. Решетило // Харків: минуле, сучасне, майбутнє. До 350-річчя заснування міста: регіон. студентська наук.-теоретична конф., 12-13 травня 2004 р.: матеріали конф. – НТУ «ХП», 2004. – С. 218 – 219.

25. Решетило Н.С. Мотивація трудової діяльності та шляхи її удосконалення на сучасному етапі ринкових перетворень / Н.С. Решетило // Наука і освіта-2004: VII міжнар. наук.-практ. конф., 10-25 лютого 2004 р.: матеріали конф. – Дніпропетровськ, 2004. – т. 13. – С. 80 – 81.

26. Решетило Н.С. Инвестиционная деятельность предприятий и пути её расширения / Н.С. Решетило // Україна наукова-2003: міжнар. наук.-практ. конф., 16-20 червня 2003 р.: матеріали конф. – Дніпропетровськ, 2003. – т. 19. – С. 45 – 46.

АНОТАЦІЯ

Пиж Н.С. Формування ефективної системи мотивації трудової діяльності на підприємствах будівельної галузі. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (економіка будівництва). – Харківська національна академія міського господарства, Харків, 2010.

Дисертація присвячена актуальним проблемам підвищення якості праці та посилення мотивації трудової діяльності на підприємствах будівельної галузі. У роботі розглянуто та проаналізовано сутність і основні компоненти цілісної ефективної мотиваційної системи підприємства. Виявлені особливості

організації праці на підприємствах будівельної галузі та їх вплив на формування мотиваційної системи будівельних підприємств. Досліджено процес реалізації потенціалу мотиваційної системи в процесі впровадження мотиваційного пакету і виникнення ефектів синергії, введено поняття «мотиваційні витрати», проаналізована їхня структура та необхідність їх інвестиційної підтримки. Запропоновані фактори підвищення ефективності мотиваційної системи в процесі розвитку виробничої демократії та розвитку системи соціального партнерства. Проведений розрахунок економічної ефективності впровадження нової мотиваційної системи в економічну стратегію будівельних підприємств.

Ключові слова: мотивація, мотиваційна система, економічні, соціальні, інституціональні, психологічні, організаційні складові мотиваційної системи, синергетичні ефекти, мотиваційний пакет, мотиваційні витрати, інвестиції в мотивацію, ефективність мотивації.

АННОТАЦИЯ

Пыж Н.С. Формирование эффективной системы мотивации трудовой деятельности на предприятиях строительной отрасли. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (экономика строительства). – Харьковская национальная академия городского хозяйства, Харьков, 2010.

Диссертация посвящена разработке теоретико-методических положений и прикладных рекомендаций по усовершенствованию механизма мотивации трудовой деятельности работников строительной отрасли. Раскрыта актуальность проблем повышения качества труда, усиления его мотивации, повышения социально-экономической привлекательности соответствующих строительных профессий, изменения принципов социальной поддержки и повышения уровня социальной защиты строителей.

С позиций диспозиционного и когнитивного подходов, а также подхода подкрепляющей мотивации исследовано понятие мотивации трудовой деятельности, ее сущность и структура. Проанализирована сущность и основные компоненты эффективной целостной мотивационной системы предприятия.

Проанализированы особенности организации труда на предприятиях строительной отрасли и их влияние на формирование мотивационной системы строительных предприятий, современные тенденции и проблемы развития мотивационных процессов на строительных предприятиях, проведена оценка ценностных мотивационных ориентаций работников предприятий

строительной отрасли и экспертный анализ уровня мотивации рабочих и управляющих на строительных предприятиях.

Исследован процесс реализации потенциала мотивационной системы в ходе внедрения мотивационного пакета и возникновения синергетических эффектов. Введено понятие «мотивационные издержки», проанализирована их структура и необходимость их инвестиционной поддержки. Выявлена возможность повышения эффективности мотивационной системы в процессе развития производственной демократии и развития системы социального партнерства. Проведен расчет экономической эффективности внедрения новой мотивационной системы в экономическую стратегию строительных предприятий.

Ключевые слова: мотивация, мотивационная система, экономические, социальные, институциональные, психологические, организационные составляющие мотивационной системы, синергические эффекты, мотивационный пакет, мотивационные издержки, инвестиции в мотивацию, эффективность мотивации.

ANNOTATION

Pyzh N.S. Forming the Effective System of Motivation of a Labour Activity on the Build Industry Enterprises. – Manuscript.

The thesis for the Scientific Degree of Candidate of Sciences (Economics), specialty 08.00.04 – economics and management of enterprises (economics of construction). – Kharkiv National Academy of Municipal Economy, Kharkiv, 2010.

Dissertation is devoted the issues of the day of upgrading labour and strengthening of motivation of labour activity on the enterprises of a build industry. Essence and basic components of the integral effective motivational system of enterprise is in-process considered and analysed. The features of organization of labour on the enterprises of a build industry and their influence are analysed on forming of the motivational system of build enterprises. Investigational process of achieving motivational system in the process of introduction of motivational package and origin of effects of synergy, the concept of «expense of motivation» is entered, their structure and necessity is analysed them investment support. Found out possibility of increase of efficiency of the motivational system in the process of development of production democracy and development of the system of social partnership. The calculation of economic efficiency of introduction of the new motivational system is conducted in economic strategy of build enterprises.

Keywords: motivation, motivational system, economic, social, institutional, psychological, organizational constituents of the motivational system, sinergistical effects, motivational package, charges of motivation, efficiency of motivation.

ПИЖ НАТАЛЯ СТАНІСЛАВІВНА

**ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(економіка будівництва)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Відповідальний за випуск

д.т.н., проф. Торкатюк В.І.

Підп. до друку 06.05.2010

Формат 60x84 1/16

Папір офісний

Друк на ризографі

Умовн.- друк. арк. 0,9.

Замовл. № 5846

Тираж 100 прим.

Безкоштовно

Видавець і виготовлювач:

Харківська національна академія міського господарства,
вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: rektorat@ksame.kharkov.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК №731 від 19.12.2001