

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ КОМЕРЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ**

На правах рукопису

САМОСЬОНОК ЛАРИСА МИКОЛАЇВНА

**Мотивація праці та підприємництва у громадському
харчуванні**

Спеціальність 08.07.05. - Економіка торгівлі та послуг

**Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Донецьк - 1997

338.46
Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Донецькому ДЛНБ України ім.В.Стефаніка
комерційному інституті



00761097 (U)

Науковий керівник доктор економічних наук,
професор **Шелегеда Белла**

Григорівна

Науковий консультант доктор економічних наук

Сорока Ігор Вікторович

Офіційні опоненти

доктор економічних наук,
професор **Карсєкін Валерій**

Іванович,

кандидат економічних наук,

доцент **Кононенко Алла**

Федорівна

Провідна організація - Інститут економіки промисловості Національної Академії Наук України

Захист відбудеться "13" березня 1997 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої ради К 06.02.02 по присудженню наукового ступеня кандидата економічних наук у Донецькому державному комерційному інституті за адресою: 340050, Донецьк, вул. Щорса,31

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці інституту
Автореферат розісланий "13" лютого 1997 року.

Вчений секретар спеціалізованої Ради,
кандидат економічних наук, доцент

О.В.Виноградова

1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність проблеми. Радикальні перетворення всіх сфер життя українського суспільства передбачають подолання таких явищ, як послаблення соціальної активності, відчуження людини від власності та управління, соціальної апатії громадян.

Важливо усвідомлювати принципи відмінності, які відокремлюють наше суспільство в його минулому стані від того суспільства, що ми прагнемо досягти, контури якого відбиваються у новій Конституції України. Так, Конституція нашої держави закріплює фундаментальний принцип різноманіття економічних форм, на засаді яких ґрунтується суспільне життя, проголошує соціальну орієнтованість економіки, рівність усіх форм власності, можливість кожного громадянина, що володіє власністю, використовувати її у межах закону на користь собі та суспільства.

Актуалізація проблеми забезпечення життєздатності нашого суспільства в сучасних економічних умовах звертає нас до тих сфер людської діяльності, посередництвом яких воно досягається. Саме такою сферою і є найбільш динамічна і відкрита інноваціям система громадського харчування, де найбільш масштабно протікають процеси акціонування, корпоратизації, приватизації тощо.

В сучасних умовах питання добробуту суспільства залежать від внеску кожного до його досягнення, і вирішення цього питання безпосередньо пов'язане з проблемою підвищення ефективності господарчої діяльності підприємств та підвищення продуктивності праці трудівників народного господарства. Тому одним з найважливіших завдань є формування та підтримка мотивації праці з урахуванням складного і непередбаченого світу людини.

Одним із основних напрямків у вирішенні цієї проблеми слід вважати розробку таких економічних механізмів і важелів, які б активно

впливали на поведінку людей, заохочуючи їх до творчої, продуктивної праці.

Вивчення проблеми мотивації праці здійснювалось вченими-економістами та практиками переважно на прикладі промислових підприємств, а розглядання цього питання у галузі громадського харчування обмежувалось дослідженням лише деяких аспектів стимулювання праці, що стосувались різних удосконалень форм та систем оплати праці робітників та виявлення коефіцієнту участі кожного робітника в процесі господарчої діяльності підприємства.

Необхідність дослідження зміни пріоритетів економічних інтересів, формування умов для підвищення трудової активності визначили актуальність теми і структуру дисертаційної роботи.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розробка комплексного підходу до управління мотивацією праці робітників підприємств громадського харчування на основі вивчення сучасного стану мотивації праці та підприємництва, а також виявлення основних елементів системи мотивації та методів її актуалізації.

У процесі реалізації поставленої мети вирішувались наступні завдання:

- визначити теоретичну сутність та соціально - економічний зміст категорії "мотивація" відносно трудової поведінки і підприємницької діяльності;
- провести порівняльний аналіз мотивації праці та мотивації підприємництва;
- визначити основні тенденції використання методів мотивації праці у практиці управління підприємствами громадського харчування;
- дослідити та проаналізувати основні мотиви до праці на підприємствах громадського харчування;
- виявити ключові фактори, що формують мотивацію та проаналізувати ступінь їх впливу на продуктивність праці;
- розробити комплексний підхід до побудови механізму управління мотивацією праці робітників підприємств громадського харчування.

Предметом дослідження є соціально - психологічні та економічні фактори, що визначають та формують мотивацію праці робітників підприємств громадського харчування. Об'єктом дослідження визначені підприємства громадського харчування всіх форм власності, що розташовані у Донецькій області та інших регіонах України.

В основу методології дослідження покладені закони і категорії діалектики, відповідні теорії ринку, аналіз діючих механізмів управління трудовою активністю. В процесі дослідження використані методи математичної обробки одержаних результатів: аналізу і синтезу, статистичних засобів групування, порівняння, обчислення відносних і середніх величин, кореляційного, регресійного та факторного аналізів, математичного моделювання за допомогою ЕОМ РС/АТ.

Інформаційною базою досліджень є матеріали Міністерства статистики та Міністерства праці України, матеріали досліджень Національної Академії Наук України, фактичний матеріал, опублікований у монографіях та періодичному друці, матеріали первинного обліку та звітності підприємств громадського харчування різних форм власності, результати анкетних опитувань та соціологічних досліджень.

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає у розробці комплексного підходу до моделювання механізму управління мотивацією праці робітників громадського харчування. Запропоновано і обґрунтовано нове значення поняття "система мотивації", визначено структуру і рангове положення її елементів. Вперше розглянуті у рамках цілісної системи мотивації психологічні, соціальні та економічні фактори, зумовлюючі мотивацію та формування її особливостей у досліджуваній галузі. Розроблено принципово нове рішення проблеми управління мотивацією за допомогою дії господарчого механізму на інтереси робітників.

Теоретичне значення результатів полягає в поглибленні знань про визначенню змістовності категорії "мотивація" та "система мотивації" щодо праці та підприємництва. Рішення теоретичних питань розкриває

і формує принципи побудови соціально - економічного механізму мотивації праці працівників громадського харчування.

Практичне значення. На основі системного дослідження стану мотивації праці розроблена методика по комплексному оцінюванню сили мотиваційного впливу на робітників підприємств громадського харчування, що дозволяє забезпечити значну економію трудових ресурсів завдяки зростанню продуктивності праці та економію фінансових ресурсів за рахунок забезпечення збалансованості трудовитрат та економічних можливостей підприємства.

Позитивну оцінку отримали доведені до практичного впровадження науково - методичні рекомендації:

- по розробці та оцінюванню ефективності заходів по стимулюванню діяльності робітників підприємств різних форм власності (акт впровадження госпдоговірної теми № 537/94 від 20.09.94р.);

- з впровадження методів мотивації на підприємствах громадського харчування з використанням оцінки стану мотивації праці робітників, що дозволили досягти підвищення ефективності діяльності підприємств на 12-20% (довідка управління Донецької облспоживспілки № 5-46 від 6.04.95р.);

- по удосконаленню механізму управління мотивацією праці (довідка орендного підприємства "Масове харчування" № 2-9/25 від 11.03.96р.).

Отримані результати дозволяють рекомендувати впровадження розроблених методик не тільки у громадському харчуванні, а й на торговельних підприємствах та у комерційній діяльності промислових підприємств.

Апробація дисертації. Головні висновки дисертації доповідались і схвалені на міжнародних конференціях та семінарах, у тому числі: на міжнародній науково - практичній конференції "Проблеми економічної політики у вільних економічних зонах" (м. Чернівці, 1995р.), на міжнародних науково - практичних семінарах "Экономические, организационные и социальные проблемы развития стран содружества: про-

изводительность, оплата и рынок труда, внешнеэкономические связи" (м. Донецьк, 1996р.), та "Международная логистика и маркетинг в странах с переходной экономикой" (м. Донецьк, 1996р.), а також на наукових конференціях професорсько - викладацького складу Донецького державного комерційного інституту у 1994 - 1996 рр.

Ряд положень дисертаційної роботи знайшли своє втілення у рамках навчальних курсів, що розроблялись автором протягом реалізації спільного європейського проекту T-JEP-10030-95 та компактпроекту, що здійснюються під егідою програми TEMPUS - TACIS. Зокрема, це стосується розробки окремих тем курсів "Соціальна політика життєздатності" та "Посередництво суспільної життєздатності".

Основні положення, що наведені автором у дисертації, знайшли втілення у госпдоговірній темі № 537/94 "Розробка рекомендацій щодо організації діяльності підприємств Курахівської ГРЕС в умовах переходу до ринкових відносин". Результати дослідження впроваджені у підприємствах харчування різних форм власності, про що свідчать акти та довідки про впровадження.

Основні положення дисертації висвітлені у 8 друкованих роботах загальним обсягом 1,3 д.а.

Структура дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, двох глав, висновків та рекомендацій, переліку посилань, додатку. Робота складає 150 сторінок машинопису, містить 19 таблиць, 13 рисунків, перелік посилань з 220 найменувань та 11 додатків.

2.ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтована актуальність теми дослідження, а також його теоретико - методологічна база, викладена наукова новизна та практична значущість отриманих результатів та апробація роботи.

Перша глава дисертаційної роботи "Економічний зміст мотивації праці та підприємництва у громадському харчуванні" містить дослідження сутності та процесу мотивації праці і підприємництва. У

главі висвітлено, що вивчення принципів механізму мотивації праці виступає умовою розкриття закономірностей функціонування соціально-економічної системи, побудована концептуальна модель мотивації, запропоноване та обґрунтоване нове значення поняття "система мотивації", виділені та вивчені структурні елементи системи мотивації, визначене місце стимулювання у системі мотивації, проаналізована можливість практичного використання існуючих теорій мотивації, розглянуті взаємовідносини та взаємозв'язок мотивації праці та мотивації підприємництва.

Необхідність теоретичного дослідження мотивації як однієї із основних функцій управління обумовлена новим розумінням ролі людини, сприйманням її як особистості, а не лише як елемента виробничих сил суспільства.

Людина починає займати пріоритетне місце, домінувати у економічному житті. На цій основі здійснюється перехід ведучої ролі від матеріально - речових елементів виробництва до ідеально - духовних. При цьому визначальним типом такої праці стає не структурно розділена, а цілісна, багатофункціональна, озброєна науковими знаннями творча праця.

Передумовою ефективної трудової діяльності є, перед усім, мотивація робітників. У процесі дослідження мотивації праці робітників громадського харчування автор розкриває сутність даної категорії за допомогою встановлення взаємозв'язку та взаємообумовленості між потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями особистості, мотивами діяльності, змушенням, цілями та стимулами.

Обґрунтована доцільність використання поняття "система мотивації", яка визначена як психологічна, соціальна та економічна категорія, що створює та підтримує мотиви до цілеспрямованої діяльності шляхом динамічного впливу елементів та зв'язків, які складають її. При цьому зауважується, що система мотивації є системою, що сама регулюється та організується.

У дисертації чітко розмежовані поняття мотивації та стимулювання, причому останнє визначається як економічна підсистема мотивації і не може бути прирівнене до неї ні за значущістю, ні за силою впливу.

На підставі функціональних ролей праці та підприємництва виділені основні закономірності розвитку підприємництва в сучасних соціально - економічних та політичних умовах України.

Праця визначається заданністю дій на конкретний результат, у той час коли підприємництво характеризується високим ступенем непередбаченості результатів, свободою вибору дій та ступенем відповідальності.

Особливість розвитку підприємництва в Україні полягає в тім, що воно здійснюється часто у межах державних структур (або під сильним їх впливом), де мотивація владно - політичного (а то й бюрократичного) характеру має для соціального просування більше значення, ніж мотивація економічна (орієнтована на успіх, досягнення).

В умовах згорання виробництва, зростаючого безробіття, невилат зарплат багато підприємців середнього та малого рівня почали займатись підприємництвом вимушено.

Як найбільш динамічна та відкрита різноманітним інноваціям, система громадського харчування є однією з найбільш привабливих сфер діяльності для підприємництва, де найбільш масштабно протікають процеси акціонування, приватизації, корпоратизації та ін.

Сфера громадського харчування є відносно сприятливим середовищем для розробки та впровадження інноваційних проектів. Це обумовлено відносною дешевизною інновацій та відносно швидкою окупаемістю вкладених коштів. Результати емпіричного дослідження, проведеного серед підприємців України, показують підвищену їх активність у сфері торгівлі, громадського харчування та посередницьких послуг (41,1% зайнятих від кількості усіх суб'єктів підприємницької діяльності).

Успішно апробовані у громадському харчуванні форми та методи підприємництва отримують подальше поширення та стають основою

фінансового успіху ініціатора та його "команди", і виконують соціально значущі функції задоволення потреб членів нашого суспільства.

Робота у сфері громадського харчування завжди передбачала наявність у робітників у тій чи іншій мірі виражених елементів підприємницького стилю поведінки - ініціативності, схильності до новаторства, здатності ризикувати, раціонально та винахідливо використовувати ресурси.

У дисертації відображена спільність механізмів формування мотивації праці та мотивації підприємництва у громадському харчуванні.

У другій главі - "Механізм управління мотивацією праці" - виділені основні мотиви трудової та підприємницької діяльності у громадському харчуванні, класифіковані та проаналізовані фактори, що формують мотивацію праці на підприємствах харчування, запропонований комплексний підхід до моделювання механізму управління мотивацією праці робітників підприємств громадського харчування з урахуванням психологічної, соціальної та економічної природи системи мотивації.

Мотиви трудової та підприємницької діяльності у сфері громадського харчування були визначені у результаті соціологічних досліджень з використанням тесту ціннісних орієнтацій М.Рокича, тесту по визначенню рівня суб'єктивного контролю Е.Ф.Бажина, Е.А.Глінкіної та А.М.Еткінд, а також модифіковані тести Боннського інституту економіки та суспільства. Для кількісної оцінки психологічних факторів, що впливають на мотивацію праці, були також використані розробки кафедри соціальної психології Санкт-Петербурзького державного університету. Об'єктами соціологічних досліджень, що проводились за допомогою анкетних опитів та інтерв'ювання, були обрані 300 респондентів, серед яких 50 чоловік - робітники промислових підприємств, 50 - власники підприємств харчування, а решта - 200 чоловік - це працівники підприємств громадського харчування. Дані соціологічних досліджень були оброблені за допомогою комп'ютерної програми SPSS.

Основними потребами, що стали ключовими для робітників громадського харчування, були названі: потреба у житлі (28% від загальної кількості респондентів), потреба у повазі оточуючих (24%), потреба у безпеці та захищеності (17,5%), потреба у речах домашнього побуту (13,3%), потреба у самовиразі (6%), фізіологічні потреби (5,5%) та 6,7% - інші. Виявлені значні розбіжності у пріоритетності потреб у системі мотивації робітників громадського харчування та промисловості.

Дослідження мотивів діяльності респондентів протягом двох років показало зміну системи ціннісних орієнтацій, що зумовлюють формування мотивації праці та підприємництва.

Підвищити напруженість своїх професійних зусиль для досягнення більшого доходу згодні 63% респондентів, для більшої гарантованості зайнятості та заробітку - 40%, для кращого забезпечення у старості - 29%, для досягнення більшого впливу при прийнятті управлінських рішень - 28%. Досягти скорочення робочого часу та більш тривалої відпустки бажають лише 5 та 7% відповідно. (Дані отримані за результатами рангування працівниками громадського харчування за ступенем значущості бажаних результатів діяльності).

Мотиви діяльності у громадському харчуванні та у промисловості значною мірою визначаються характером праці у галузі.

Встановлені основні мотиви діяльності підприємців у сфері громадського харчування: для 27% респондентів анкетного опиту, проведеного автором серед ділових людей, підприємництво - єдиний спосіб продемонструвати собі та оточуючим свою здатність досягати поставлених цілей; 20% відмітили той факт, що у них з'являється можливість займати високе положення у суспільстві; 16% займаються підприємництвом тому, що прагнуть ризику та відповідальності; для 10% підприємництво відкрило перспективи впливання на оточуючих; 5% респондентів завдяки власній справі почувають себе впевнено у житті та більш ніж 18% опитаних вказали, що вони просто змушені займатись бізнесом. Тобто кожен п'ятий підприємець "з'явився" не за

власним бажанням, а був змушений зайнятись підприємництвом умовами ринкового середовища.

Встановлена залежність мотивів підприємницької діяльності від рівня доходів суб'єкта діяльності. У психологічно "конкурентоспроможних" підприємців орієнтація на активне ділове життя виражена більше, ніж у "слабких" і складає 48,3% і 29,7% відповідно, а у "слабких" переважною є орієнтація на "наявність добрих та вірних друзів" - 54,5%, а у "конкурентоспроможних" - 27,6% від усіх спонукальних сил.

У підприємців, які досягають великих успіхів, високий рівень доходів як мотив діяльності займає одне з останніх місць - лише 28,6% відмітили його. Більш за все цінуються стабільність громадського положення (42,8%) - мотив, характерний для представників управлінських структур. У інших групах підприємців цей мотив назвали від 0 до 4,8%. Респонденти, домінуючим мотивом яких є можливість "впливати на людей", вище ніж інші оцінюють наявність у колег негативних моральних якостей і нижче - позитивних, що у значній мірі характеризує їх відношення до соціального оточення.

Виявлена невідповідність методів мотивації, що використовуються на підприємствах громадського харчування, до тих методів, які були б більш ефективними у соціально-економічних та організаційно-технічних умовах підприємства. Дефіцит грошових коштів на підприємствах не дозволяє використовувати метод підкріплення у достатній для підвищення продуктивності мірі, а альтернативним йому керівники підприємств вважають примушення.

Самі ж робітники підприємств, крім грошового методу мотивації, вказують на необхідність використання методів залучення до прийняття управлінських рішень та методів збагачення праці. Автором відмічається, що впровадження логістичних підходів у процес господарчої діяльності підприємств харчування дозволяє підвищити ефективність праці за рахунок потенційного ефекту самої логістичної систе-

ми і за рахунок досягнення збагачення праці, як одного з методів мотивації, що створюється впровадженням такого підходу.

У дисертаційній роботі відмічено, що найбільшу дієвість грошових методів мотивації визнають як робітники, так і керівники підприємств громадського харчування. Однак з досить зрозумілих причин цей метод мотивації використовується дуже рідко і не на всіх підприємствах. Так, лише на 12% обслідуваних автором підприємствах відмічене незначне підвищення заробітної плати, а також на 34% - виплати премій, питома вага яких складає 1,5 - 3,9% від фонду оплати праці на різних підприємствах. Треба відмітити, що матеріальне заохочення робітників не завжди має місце навіть на тих підприємствах, де для цього є можливості. Це вже залежить від стратегічних настанов керівництва та особливостей кадрової політики.

Мотивація праці робітників підприємств громадського харчування досліджується автором як процес, що може бути оцінений шляхом кількісного визначення його проєкції, якою є ефективність діяльності підприємства в цілому або окремого конкретного працівника. Ступінь впливання мотиваційного механізму на кінцевий результат визначається посередньо, шляхом аналізу всього комплексу факторів, що формують мотивацію праці

Факторами, що формують мотивацію праці (ФФМ) у дисертації, називаються такі явища та процеси у господарчій діяльності підприємств, що створюють рушійні сили та умови, необхідні для результативної праці робітників.

Автором розроблена та запропонована узагальнена класифікація основних факторів, що формують мотивацію праці робітників підприємств громадського харчування. Згідно до цієї класифікації, усі ФФМ поділяються на фактори, що створюють рушійні сили до праці (ФРС) та фактори, що характеризують умови праці (ФУП). ФРС згруповані за чотирма ознаками, ФУП - за трьома.

Серед психологічних факторів, що відносяться до ФРС, у роботі виділені для дослідження такі, як: настанова працівника підприємства

цілому. Це було підтверджено у результаті групування обслідуваних підприємств громадського харчування за рівнем задоволеності робітників своєю працею. Так, по групі підприємств із середнім рівнем задоволеності працею $-0,85$ рівень рентабельності підприємств складає $2,1\%$, що на $3,75\%$ менше, ніж на підприємствах харчування, де степінь задоволеності працею дорівнює $1,35$. Згідно з використаною методикою визначення середнього рівня задоволеності працею, що розроблена Ломовим М.О., коефіцієнт $-0,85$ може бути прирівнений до відповіді робітника "скоріш не задоволений", а коефіцієнт $1,35$ - "скоріш задоволений".

У дисертаційному дослідженні проведений аналіз впливу всіх перелічених психологічних ФРС на продуктивність праці, і вони були використані в моделі механізму управління мотивацією праці.

До другої групи ФРС віднесені соціальні фактори, серед яких для аналізу були відокремлені відповідно до ступеня їх значущості наступні: усвідомлення престижності та соціальної значущості своєї професії, підвищення соціального статусу, ступінь соціального захисту.

Із економічних факторів, що формують мотивацію праці і відносяться до ФРС, особливе місце займає економічне стимулювання робітників громадського харчування.

Поданий розрахунок проведено за даними вибіркового обслідування підприємств громадського харчування у 1995 р. з перерахуванням у гривні (див. таблицю).

Встановлена пряма залежність результативності праці робітників підприємств від розміру їх середньорічного доходу. Так, при збільшенні середнього розміру середньорічного доходу по групі підприємств, який дорівнює 101 грн. на 44 грн., виробіток одного робітника в середньому по групі підприємств збільшується на $47,4\%$. Найбільшому розмірові середньорічного доходу ($359,5$ грн.) відповідає найбільший розмір виробітку - $8182,1$ грн., що складає $278,8\%$ від величини виробітку за найменшого розміру середньорічного доходу.

Таблиця - .Залежність продуктивності праці від середньорічного доходу робітників громадського харчування

Групування підприємств за розміром середньорічного доходу робітників, грн.	Середній розмір середньорічного доходу робітника по групі підприємств, грн.	Виробіток на одного працівника в середньому по групі підприємств. грн.	Середній рівень рентабельності по групі підприємств, %
до 113,0	101,0	2935,2	3,9
114,0 - 176,0	145,0	4326,0	4,0
177,0 - 239,0	197,0	5669,1	5,2
240,0 - 302,0	281,2	7672,9	8,4
303 та більше	359,5	8182,1	9,6

До факторів, що формують мотивацію праці і відносяться до ФУП, були віднесені організаційно - технічні та соціально - економічні.

У дисертації було проведено аналіз залежності продуктивності праці від таких організаційно-технічних факторів, як рівень технічного оснащення підприємства, рівень технологічності, рівень організації виробництва, характер організації управління.

Виявлено, що серед усіх існуючих ФФМ соціально - економічна група факторів, що характеризують умови праці, є найбільш значущою з точки зору дослідження мотивації праці. До цієї групи факторів належать форма і система оплати праці на підприємстві, кваліфікаційний та професійний рівень робітників, соціальний клімат у колективі, дисципліна праці, плинність кадрів, сума коштів, що спрямовуються на охорону та покращення умов праці, форма власності підприємства.

Характеризуючи залежність результативності праці робітників громадського харчування від форми власності підприємства, автор робить висновок про некорисність для держави та суспільства підприємств, що є товариствами з обмеженою відповідальністю. Так, за обстеженою вибіркою підприємств, найнижчий середній рівень рентабельності (3,6%) на підприємствах, що є товариствами з обмеженою

відповідальністю, а виробіток на 46,7% нижче, ніж на приватних підприємствах громадського харчування, рівень рентабельності яких складає у середньому по групі 9,2%. Найбільш ефективними серед усіх колективних підприємств є кооперативні, у яких найменший рівень витрат, а середній по групі рівень рентабельності на 3,1 і 2,9% вищий, ніж у товариств з обмеженою відповідальністю та акціонерних підприємств відповідно.

Автором розроблена і запропонована логічна модель управління мотивацією праці робітників підприємств громадського харчування (див. рисунок)

Ця модель відбиває можливості упорядкування та оптимізації процесу формування рушійних сил до праці відповідно до притаманного підприємству характеру діяльності.

Найважливішими із структурних одиниць, параметрів та характеристик моделі є: ціль системи; об'єкт та суб'єкт управління; критерії оцінки об'єкта управління; сама оцінка об'єкта управління; методи впливання на об'єкт; фактори, що регулюються, та фактори, що не регулюються, та впливають на основні елементи системи з різним ступенем важливості та сили.

У громадському харчуванні ціль системи управління зумовлюється основною ціллю господарчої діяльності підприємств - це отримання прибутку шляхом задоволення потреб громадян у якісному та раціональному харчуванні. Ціллю системи управління у наведеній моделі є підвищення продуктивності праці робітників підприємств громадського харчування шляхом впровадження ефективних методів мотивації, тобто об'єктом управління є мотивація праці.

Згідно з поставленою метою необхідно провести оцінку стану мотивації до праці у робітників підприємства. Критеріями оцінки мотивації є виділені у класифікацію та проаналізовані автором, фактори, які можуть бути кількісно визначені за допомогою запропонованих у роботі показників.



Рисунок - Модель механізму економічного управління мотивацією праці

Процес оцінки мотивації приводить керівника до обрання методу мотивації, який згідно з отриманими результатами аналітичних розрахунків буде найефективнішим в умовах, що склались на підприємстві. Ефективність того, чи іншого методу визначається завдяки прогнозуванню результатів впливання на мотиваційне поле робітників. Таке прогнозування може здійснюватись керівником, окремим працівником чи прогнозною групою (в залежності від розміру підприємства).

У результаті оцінки мотивації та на основі обраного методу впливу керівник підприємства, посередництвом дії на регульовані фактори (психологічні, соціальні та економічні), формує мотивацію до праці, тобто здійснює управління мотивацією робітників підприємства.

У розробленій моделі прямий зв'язок між мотивацією праці робітників та керівником підприємства показує, що особистість керівника є одним з важливих факторів, що створюють умови до підвищення (або зниження) трудової активності працівників підприємства.

На розробку механізму управління мотивацією праці на усіх її етапах впливають нерегульовані фактори оточуючого середовища. Під впливом таких факторів знаходиться мотиваційне поле робітників, керівництво підприємства, методи мотивації, що обираються. Оцінка стану об'єкта управління також протікає з урахуванням суспільних умов, що оточують працівників.

Для проведення оцінки стану мотивації на підприємствах громадського харчування автором запропонований інтегральний показник, який визначає силу впливання мотивації на продуктивність праці робітників, а відповідно і характеризує стан мотивації в цілому на підприємстві.

Цей показник має слідуєчий вигляд:

$$M = \sqrt[3]{K_n \times K_c \times K_e}$$

де M - коефіцієнт сили впливання мотивації на продуктивність праці робітників підприємств громадського харчування;

K_n - коефіцієнт сили впливання психологічних факторів, що формують мотивацію праці;

K_c - коефіцієнт сили впливання соціальних факторів, що формують мотивацію праці;

K_e - коефіцієнт сили впливання економічних факторів, що формують мотивацію праці.

Для математичного опису коефіцієнту сили впливання мотивації на продуктивність праці робітників підприємств громадського харчування були розроблені моделі складаючих його частин за допомогою кореляційно - регресійного методу аналізу.

За допомогою комп'ютерної програми DSRA виведені рівняння множинної кореляції кожної із складових коефіцієнту сили мотиваційного впливання, до яких були внесені проаналізовані та кількісно визначені фактори, що створюють рушійні сили до праці, та фактори, що характеризують умови праці. У результаті побудування таких рівнянь були отримані залежності K_n , K_c і K_e від складаючих їх факторів. Використання даної методики дозволяє керівникам підприємств громадського харчування усіх форм власності та різних обсягів господарчої діяльності оцінити стан мотивації праці на підприємстві та обрати метод мотивації (або сукупність методів), що дозволяв би досягти бажаного рівня мотивації за допомогою таких засобів, які найбільш прийнятні в умовах, що склались на конкретному підприємстві, та забезпечуючі підвищення продуктивності праці робітників і ефективності господарчої діяльності підприємства з оптимальним рівнем витрат.

Запропонована модель розроблена на основі фактичного матеріалу і апробована на підприємствах громадського харчування Донецької та Дніпропетровської областей. У результаті практичного застосування було доведено, що впровадження цієї методики дозволяє досягти значного економічного ефекту, який полягає у економії фінансових та трудових витрат. При внесенні відповідних модифікацій, які б урахували характер діяльності підприємства, ця модель може

бути використана також керівниками підприємств торгівлі та промисловості для управління мотивацією праці робітників.

ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ ПО ТЕМІ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Самосьонок Л.М. Використання методів мотивації в управлінні підприємствами харчування // Торговля і ринок України: Темат. зб. наук. праць.- Донецьк, ДКІ, 1994, 0,1 д.а.

2. Самосьонок Л.М. Фактор ризику у підприємстві// Торговля і ринок України: Темат. зб. наук. праць.- Донецьк, ДКІ, 1995, 0,1 д.а.

3. Самосьонок Л.М., Сисун В.В. Деякі аспекти відповідності умов ВЕЗ мотивам підприємства// Проблеми економічної політики у вільних економічних зонах: Матеріали міжнар. наук.-практ. конференції. - Чернівці, 1995, 0,2 д.а.

4. Сысун В.В., Самосенок Л.Н. Система оценки мотивированности работников торговли в оперативном управлении// Тезисы докладов междунар. научн. - практ. семинара: Экономические, организационные и социальные проблемы развития стран содружества: производительность, оплата и рынок труда, внешнеэкономические связи. - Донецк, ДГУ, 1996, 0,2 п.л.

5. Самосьонок Л.М. До питання про аналіз чинників, що мотивують працю// Торговля і ринок України: Темат. зб. наук. праць. - Донецьк, ДКІ, 1996, 0,2 д.а.

6. Васьковська І.П., Самосьонок Л.М. Система оподаткування як мотивуючий чинник підприємницької діяльності// Торговля і ринок України: Темат. зб. наук. праць. - Донецьк, ДКІ, 1996, 0,2 д.а.

7. Самосенок Л.Н., Васьковская И.П.. Внедрение логистических концепций в производства как способ создания мотивирующих факторов.- Сб.тезисов междунар. научно - практ. семинара "Международная логистика и маркетинг в странах с переходной экономикой". - Донецк, ДГУ, 1996, 0,15 п.л.

8. Сысун В.В., Самосенок Л.Н. Экономический механизм функционирования логистических систем в торговле. - Сб.тезисов междунар. научно-практ. семинара "Международная логистика и маркетинг в странах с переходной экономикой". - Донецк, ДГУ, 1996, 0,15 п.л.

АННОТАЦИЯ

Самосенок Л.Н. "Мотивация труда и предпринимательства в общественном питании". Диссертация в виде рукописи на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.07.05. - "Экономика торговли и услуг". Донецкий государственный коммерческий институт. Донецк, 1997.

Защищается диссертационная работа, которая содержит теоретические исследования сущности и содержания мотивации труда в общественном питании. В работе определены факторы, формирующие мотивацию, на основе которых разработана модель механизма управления мотивацией труда работников предприятий общественного питания.

SUMMARY

Samosyonok L.N. Labour and business motivation in the public catering. Dissertation in a kind of manuscript seeking after the degree of the candidate of economic science. Speciality 08.07.05. - Economics of commerce and service.

The dissertation thesis under defending contains theoretical research essence and contents of labour motivation in public catering. The thesis determines the factors on the basis of which mechanism of management of labour motivation at the enterprises of public catering is developed.

Ключові слова: моделювання, мотивація, підприємництво, праця, продуктивність.

Підп. до друку 3.02.97. Формат 60x84 $\frac{1}{16}$. Папір друк. №2
Офсет.друк. Умовн. друк. арк. 1,0. Умовн.фарб.-відб. Облік.-вид.
арк. 1,4. Тираж 80 прим.

441525

Ав 36.847

Министерство

Вопросы организации труда и предпринимательства в области
"Организация и метод руководства на комбинате уральского
металлургического завода" по специальности 05.07.05
"Экономика управления и услуг". Диплом государственной комиссии
по защите кандидатских диссертаций 1997

Кандидатская диссертация посвящена работе автором проведенной
исследования в области организации и управления на комбинате
уральского металлургического завода. Автор исследовал
организацию и управление на комбинате уральского металлургического
завода. Автор исследовал организацию и управление на комбинате
уральского металлургического завода. Автор исследовал организацию
и управление на комбинате уральского металлургического завода.

Содержание диссертации посвящено работе автором проведенной
исследования в области организации и управления на комбинате
уральского металлургического завода. Автор исследовал организацию
и управление на комбинате уральского металлургического завода.
Автор исследовал организацию и управление на комбинате уральского
металлургического завода. Автор исследовал организацию и управление
на комбинате уральского металлургического завода.

В диссертации автором исследованы вопросы организации и управления
на комбинате уральского металлургического завода. Автор исследовал
организацию и управление на комбинате уральского металлургического
завода. Автор исследовал организацию и управление на комбинате
уральского металлургического завода. Автор исследовал организацию
и управление на комбинате уральского металлургического завода.

План диссертации:
1. Введение
2. Организация и управление на комбинате уральского металлургического
завода
3. Заключение
4. Библиография