

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

БЕЗГІН К.С.  
ГРИШИНА І.В.  
УШКАЛЬОВ В.В.

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ СТВОРЕННЯ ЦІННОСТІ НА  
ПІДПРИЄМСТВІ: ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР

Монографія

ДОНЕЦЬК, 2011

ББК

УДК 658.012.23

**Рецензенти:**

докт. екон. наук, завідувач відділу інноваційної політики і економічної безпеки Інституту проблем національної безпеки при Раді національної безпеки і оборони України **Шемаєва Л. Г.** (м. Київ);

докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри соціології та психології управління Харківського національного економічного університету **Дороніна М. С.** (м. Харків);

докт. екон. наук, професор, віце-президент Академії економічних наук України **Білопольський М. Г.** (м. Донецьк).

Авторський колектив: Безгін К.С., к.е.н., доцент – загальна редакція, вступ, п. 1.2, 1.3, 4.2, 4.3, висновки; Гришина І. В., к.е.н., доцент – п. 1.1, 4.1; Ушкальов В. В., к.е.н., доцент – вступ, п. 1.4. розділ 2, 3.

**Рекомендовано до видання рішенням вченої ради економічного факультету Донецького національного університету (Протокол №7 від 18.03.2011 р.)**

**Безгін К. С.**

Управління процесом створення цінності на підприємстві: людський фактор. Монографія / К. С. Безгін, І. В. Гришина, В. В. Ушкальов. – Донецьк: ДонНУ, 2011. – 320 с. (Укр. мов.)

Монографія присвячена розвитку теоретичних положень, розробці методичних основ та науково-практичних рекомендацій з управління процесом створення цінності на підприємствах машинобудівної галузі України.

У роботі проаналізовано систему категорій і понять, пов'язаних з мотивацією; доповнений і впорядкований перелік методів, факторів та принципів процесу мотивації. На основі аналізу основних підходів до управління підприємством запропоновано суб'єктно-процесний підхід як такий, що найбільш відповідає цілям управління процесом створення цінності на підприємстві. Здійснено якісну та кількісну оцінку якості мотиваційної системи підприємств машинобудівної галузі. Проаналізовано сучасний стан процесів створення цінності на вітчизняних машинобудівних підприємствах, запропоновано використання методу репертуарних решіток для дослідження мотивації розробників нової техніки. Розроблено методичний підхід до створення мотиваційної системи управління; розроблено модель суб'єктно-орієнтованої мотивації розробників нової техніки; запропоновані науково-практичні рекомендації щодо управління мотивацією розробників нової техніки з урахуванням стимулюючого впливу емоційного фактору на підвищення продуктивності праці.

Може бути використана науковими та практичними працівниками, що займаються проблемами менеджменту персоналу та управління процесами створення цінності, аспірантами та студентами економічних спеціальностей.

ББК

© Безгін К. С., Гришина І. В., Ушкальов В. В., 2011

© Дизайн обкладинки Гришина І. В.

## ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ СТВОРЕННЯ ЦІННОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В КОНТЕКСТІ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНОГО ПЕРСОНАЛУ	9
1.1. Сутність і зміст процесу створення мотиваційної системи управління процесом створення цінності	9
1.2. Система категорій і понять, пов'язаних з мотивацією інноваційно активного персоналу підприємства	28
1.3. Особливості процесу створення цінності на підприємствах в контексті їх впливу на мотивацію інноваційно активного персоналу	64
1.4. Теоретичні та практичні передумови суб'єктно-орієнтованої мотивації інноваційно активного персоналу на підприємствах	76
Висновки до розділу 1	94
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ СТВОРЕННЯ ЦІННОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНО АКТИВНОГО ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ	96
2.1. Аналіз сучасного стану управління процесами створення цінності на вітчизняних підприємствах	96
2.2. Оцінка мотивації інноваційно активного персоналу на підприємствах України	117
2.3. Оцінка раціонально-емоційних переваг інноваційно активного персоналу	136
Висновки до розділу 2	152
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ СТВОРЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	156
3.1. Суб'єктно-орієнтований підхід до мотивації інноваційно активного персоналу підприємств	156

3.2. Модель мотивації інноваційно активного персоналу підприємств на основі оцінки ймовірності емоційного впливу мотиваторів на працівника	173
3.3. Науково-практичні рекомендації щодо управління мотивацією інноваційно активного персоналу	195
Висновки до розділу 3	213
РОЗДІЛ 4. МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ІНТЕГРАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В ПРОЦЕСИ СТВОРЕННЯ ЦІННОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	216
4.1. Аналіз існуючих інструментів мотиваційних систем управління процесами створення цінності на підприємстві	216
4.2. Методичний підхід до оцінки якості мотиваційної системи управління процесами створення цінності	229
4.3. Методичний підхід до створення мотиваційної системи управління процесами створення цінності	247
Висновки до розділу 4	272
ЗАКЛЮЧЕННЯ	273
ДОДАТКИ	276
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	297

*Унікальне значення сьогодні – це універсальна цінність завтра. В такий спосіб творяться релігії і створюються цінності (В.Е. Франкл).*

*Можливо виміряти лише 3% того, що має значення (У.Е. Демінг).*

## ВСТУП

В сучасних умовах розвитку економіки знань та зростання інтелектуалізації праці, забезпечення конкурентоспроможності продукції машинобудівних підприємств потребує концентрації на створенні та випуску високотехнологічних продуктів, споживчі якості яких є вищими за середні на ринку. Останні ж закладаються в процесі розробки продукту, в процесі виробництва можуть лише погіршитися за рахунок неякісного виготовлення чи відхилень від технології. Вирішення цієї проблеми передбачає, перш за все, підвищення продуктивності праці персоналу підприємства, що задіяні в процесі створення інноваційних цінностей. Нагальна необхідність вирішення цієї проблеми на підприємствах машинобудівної галузі України обумовлена її вирішальною роллю в створенні економічного добробуту України. Обсяг реалізованої продукції машинобудування у 2010 р. становив 14 % загального обсягу промисловості України. Водночас, питома вага підприємств, що займалися інноваціями, останніми роками поступово зменшувалась від 18% у 2000 р. до 9% в 2010 р. Продуктивність праці на підприємствах галузі у 2000 – 2010 рр. хоча й поступово підвищувалася, але порівняно з 25 країнами ЄС цей показник в Україні становить лише близько 25%. Мотивація персоналу підприємств до ефективної трудової діяльності в умовах ринкових відносин істотно знизилася.

Ефективність розвитку соціально-орієнтованої ринкової економіки все в більшій мірі визначається станом використання трудового потенціалу, ростом ролі й значення людського капіталу як визначального елемента процесів створення цінностей. Реалізація даної моделі розвитку вимагає створення адекватної мотиваційної системи на рівні суб'єктів господарювання, яка б відповідала системним умовам мотивації й стимулювання трудової діяльності персоналу.

Аналіз фундаментальних та прикладних економічних досліджень свідчить про зростаючу увагу до використання людського фактора в процесі створення цінності на підприємствах в сучасних умовах зростання інтелектуалізації праці. Вплив суб'єктивного фактора, соціально-економічних та соціально-психологічних чинників на забезпечення високої якості відтворювальних процесів досліджували А. Сміт, Г. Бекер, Д. Канеман, Г. Саймон, Г. Хемел, К. Прахалад, Р. Сайерт, Т. Пітер, В. Геєць, Л. Шемаєва, М. Білопольський.

Значний науковий внесок у розробку теоретичних засад мотивації інноваційно-орієнтованих працівників підприємств зроблено такими дослідниками, як: В. Врум, Л. Виготський, Ф. Герцберг, М. Дороніна, О. Єськов, Є. Ільїн, А. Колот, Р. Лайкерт, Е. Лоулер, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, Л. Портер та інші. Втім, залишаються недостатньо дослідженими та потребують уточнення питання підвищення продуктивності праці інноваційно-орієнтованих працівників, які забезпечують високу якість ключових процесів створення цінності з огляду на існуючу специфіку їх діяльності та особливості їх мотивації.

Тому набуває значення вирішення важливого науково-практичного завдання обґрунтування теоретико-методичних підходів і науково-практичних рекомендацій щодо управління процесом створення цінності на підприємстві, в аспекті людського фактору. Зазначене і обумовило вибір теми монографії, її мету та завдання.

Метою монографії є теоретичне обґрунтування здійснення суб'єктно-орієнтованої трудової мотивації інноваційно-активного персоналу підприємств

машинобудівної галузі з метою підвищення продуктивності процесів створення цінності та розроблення відповідного науково-методичного забезпечення управління мотивацією праці на основі комплексного врахування мотивуючої дії економічних та психологічних факторів.

Теоретичною і методологічною основою проведеного дослідження є фундаментальні теоретичні положення економічної теорії та управління, роботи вітчизняних та закордонних вчених та практиків з питань створення цінності та мотивації працівників підприємства.

В процесі дослідження з метою забезпечення достовірності й обґрунтованості отриманих висновків та рекомендацій, результатів проведених розрахунків, співставлення оцінок, поетапних висновків та тверджень, використані традиційні методи наукового пізнання: аналіз та синтез, узагальнення (для уточнення змісту категорій і понять, визначення особливостей мотивації інноваційно-орієнтованого персоналу, визначення теоретичних підходів до мотивації розробників нової техніки на підприємствах машинобудівної галузі), статистично-аналітичні методи (порівнянь – для оцінки сучасного стану мотивації розробників нової техніки), математико-статистичні методи (кореляційний та кластерний аналіз – для оцінки мотивації розробників нової техніки; порівняння (для аналізу та узагальнення методів дослідження мотивації розробників нової техніки на машинобудівному підприємстві; аналізу методів мотивації розробників нової техніки на машинобудівних підприємствах), економіко-математичного моделювання (при розробці суб'єктно-орієнтованого підходу до мотивації розробників нової техніки на підприємствах машинобудівної галузі); симплекс-метод та теорія ігор при побудові моделі мотивації розробників нової техніки).

Емпіричною та фактологічною базою дослідження є законодавчі акти Верховної Ради України, рішення уряду та урядові постанови, дані Державного комітету статистики України, звітні матеріали та дані про господарську діяльність промислових підприємств машинобудівної галузі, матеріали

експертного оцінювання керівників і фахівців підприємств, ресурси мережі Інтернет, а також матеріали досліджень авторів за даною проблематикою.

Повною мірою усвідомлюючи, що далеко не всі аспекти досліджуваної проблеми одержали в монографії всебічне відображення, а деякі положення й висновки можуть бути предметом наукової дискусії, автори сподіваються, що робота внесе певний вклад у розвиток теорії й практики проблем менеджменту процесів створення цінності, і буде корисною вченим і практикам.

Автори висловлюють глибоку подяку рецензентам: докт. екон. наук, завідувачу відділом інноваційної політики і економічної безпеки Інституту проблем національної безпеки при Раді національної безпеки і оборони України Шемаєвій Л.Г.; докт. екон. наук, професору, завідувачу кафедрою соціології та психології управління Харківського національного економічного університету Дорониній М.С.; докт. екон. наук, професору, віце-президенту Академії економічних наук України Білопольському М.Г.