

КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Ж.Баласагына
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ им. АКАДЕМИКА
Дж.Адышбаева
НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Диссертационный Совет 08.09.389

На правах рукописи
УДК 331.1:338.45
(572.2)

ДАУТОВ ЯЛКУН УМЕРЖАНОВИЧ

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СИСТЕМЕ
УПРАВЛЕНИЯ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ (НА МАТЕРИАЛАХ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ)

Специальность: 08 00 05 — Экономика и управление
народным

хозяйством

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Бишкек - 2009

Диссертационная работа выполнена на кафедре
«Экономика» в Бишкекском гуманитарном
университете имени К. Карасаева

Научный руководитель:	доктор экономических наук, профессор Балбаков Мурат Балбакович
Официальные оппоненты:	доктор экономических наук, профессор Исаков Кумен Исакович кандидат экономических наук Джумабаева Марина Зарипбековна
Ведущая организация:	кафедра «Экономическая теория» Института управления и бизнеса КГТУ им.И.Раззакова (720044 г.Бишкек, пр. Мира, 66)

Защита диссертации состоится 6 ноября 2009 г. в 14.00 часов на заседании Диссертационного совета 08.09.389. при Кыргызском Национальном университете им.Ж.Баласагына и Институте Экономики им. Академика Дж.Алышбаева по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (кандидата) экономических наук в Институте экономики и финансов КНУ им.Ж.Баласагына по адресу проспект Манаса, 101, 2-этаж, 218каб.

С диссертацией можно ознакомиться в КНУ библиотеке им.Ж.Баласагына

Автореферат разослан «5» октября 2009 г.

Решением Диссертационного совета от 10.07.2009 г. №5 диссертация принята к защите и разрешается печатание автореферата.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидата экономических
наук

Рысалиева
Г.О

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Проблемы трудовой мотивации в любой социально-экономической системе имеют большое значение благодаря тому, что именно мотивация трудовой активности определяет конечные результаты деятельности экономических субъектов - как самих работников, так и предприятий, организаций, фирм, производственных комплексов, отраслей экономики. Особую актуальность проблемы мотивации труда приобретают в условиях перехода Кыргызской Республики к рыночным отношениям.

На фоне осуществления крупномасштабных реформ, экономические и социальные последствия от которых, особенно в трудовой сфере, далеко не всегда носят позитивный характер, проблемы мотивации труда требуют не только глубокого теоретического осмысления, но и серьезных разработок практического плана.

Реальный сектор экономики, т.е. основные отрасли промышленности, в которых создается основная часть валового внутреннего продукта, работают не на полную мощность. В числе главных причин создавшегося положения особое место занимает недоучет такого важнейшего фактора, как мотивация труда. Этот фактор воздействует как на процесс производства материальных благ, обеспечивая рост производительности и эффективности труда, так и на процесс потребления материальных благ и услуг, создавая условия для увеличения предложения благ и услуг, улучшения их качества, а также повышения степени доступности тех или иных предметов потребления широким слоям населения на основе повышения их материальной обеспеченности, в том числе за счет роста доходов, получаемых благодаря целенаправленно регулируемой трудовой мотивации.

Вместе с тем, в последнее время наблюдается тенденция снижения интереса и внимания к проблемам труда, анализу состояния и перспектив развития трудовой активности, хотя оценка состояния дел в сфере труда - необходимое условие правильного выбора направления и методов реализации мероприятий по оздоровлению экономики.

В основе причин, обусловивших необходимость перестройки трудового поведения работников промышленности, лежит кризис трудовой активности. Его суть - отчуждение труда, потеря абсолютным большинством работников его смыслообразующей функции. Радикальное изменение ситуации в стране невозможно без изменения отношения к труду. Для того чтобы распределить, надо произвести. Именно поэтому реальная эффективность любых экономических мероприятий определяется их воздействием на отношение людей к труду. Изменить отношение к труду нельзя декретами и постановлениями, так как это длительный эволюционный процесс, который можно ускорить, трезво оценивая и сложность ситуации, и причины, ее породившие.

Проблемы трудовой мотивации в промышленности привели к тому, что деформированными стали конкретные варианты поведения людей в сфере производства. Повышение своего благосостояния и социального статуса посредством повышения уровня знаний и профессионализма

в работе, добросовестного отношения к труду - оказывалось часто неэффективным, не приводило к желаемым результатам. Положение осложняется еще и тем, что большинство управленческих решений последних лет страдают тем, что носят сугубо экономический, а порой и чисто технократический подход к решению проблемы. В расчет редко принимаются последствия принимаемых решений. Как справедливо отмечает известный специалист в области экономики труда и социально трудовых отношений чл.-корр. РАН Е.И.Капустин, «страны СНГ переняли худшее из рыночной экономики: не мобильность производства, высокую производительность труда и его эффективность, а разобщенность, индивидуализм, эгоизм».

Между тем мотивация труда в любом обществе и экономической системе носит сущностный характер и в значительной степени предопределяет экономику в обществе и уровень его благосостояния. Эти и другие факторы предопределяют актуальность и важность проблем мотивации труда и использования человеческого фактора в целом.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. В узком смысле слова «мотивированная деятельность» - это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение целей, реализацию интересов. В мотивированной деятельности работник сам определяет меру действий в зависимости от внутренних побуждений и условий внешней среды.

Мотивация труда - это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят: *потребность*, которую хочет удовлетворить работник; *благо*, способное удовлетворить эту потребность; *трудовое действие*, необходимое для получения блага; *цена* - издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

В условиях перехода Кыргызской Республике к рыночным отношениям, необходимо осознать, что человек является основным участником производственного процесса, а также ценным капиталом предприятия. В системе управления промышленности важную роль играет роль руководителя, и эффективное управление руководителя. На руководителя ложится ответственность за постоянное совершенствование систем управления деятельностью предприятия.

Мотивация к результативному труду в нашей стране остается самой

актуальной и, к сожалению, самой неразработанной в
теоретическом
и

практическом плане проблемой. Суть этой проблемы состоит в том, что материальная и моральная мотивация работников промышленности технически сведена к выплате заработной платы и получению дополнительных поощрений в виде помощи, путевок, подворков и т.п. Мотивация, имеющая ярко выраженную материальную окраску и очертания границами заработной платы, не учитывает индивидуальных способностей и усилий работника, его всех потребностей и, особенно, нематериальных. Изменение уровня самой заработной платы определяется не бизнес-целями промышленных предприятий, а динамикой

инфляционных процессов. Независимо оттого, что происходит с доходами промышленного предприятия, зарплаты на оплату труда растут с заранее прогнозируемым интервалом, и тогда невозможно удержать конкурентоспособный уровень производимой продукции.

Степень изученности проблемы. Проблемам мотивации труда и совершенствования экономического стимулирования работников

промышленности отражены в работах видных ученых экономистов зарубежных стран таких, как Ф.Тейлора, А.Файоля, Р.Хедоури, С.Адамса, Э.Мэйо, М.Мескома, М.Альберта, Ч.Бернарда, Г.Форда, Г.Олпорта, Питер Э.Лендома, Г.Саимона и др.

Теоретические и практические аспекты рассматриваемой проблемы отражены в исследованиях ученых экономистами из стран СНГ, в частности И.Н.Герчиковой, О.С.Виханского, Э.А.Уткина, К.К.Платонова, В.П.Пугачева, А.А.Ракова и И.Н.Бобкова, А.И.Наумова, Е.Г.Либман и др.

В Кыргызской Республике исследованию мотивационной деятельности человека посвящены работы Чубуровой Ж.Т., Койчуева Т.К., Балбакова М.Б., Мусаевой Д.А., Абдымаликова К.А., Исакова К.И., Акназаровой Р.К., Асановой А.А., Идинова К.И. и др.

Исследуя мотивацию труда, следует отметить, что в промышленности еще не полностью разработаны инструменты повышения механизмов мотивации труда. Применительно к Кыргызской Республике в условиях перехода к рыночным отношениям на промышленных предприятиях необходимо уделять большое внимание следующим механизмам мотивации труда: продвижению по службе, социальным гарантиям, медицинским гарантиям, индивидуальный профессионализм работников, морально-психологическому климату в организации, возможностям профессионального квалифицированного роста.

Целью исследования является обоснование основных проблем мотивации труда в системе управления промышленностью. Указанная цель исследования определила постановку и решение следующих задач:

- раскрыть сущность мотивации труда в системе управления промышленностью

Кыргызской Республики, выявить основные методы мотивации труда которые

применяются в промышленности Кыргызской Республики,

- изучить состояние трудовых отношений на промышленных предприятиях, а также факторов влияющих на трудовую активность работников промышленности;

- выявить уровень использования мотивации труда в профессиональной активности работников промышленных предприятий;

- определить основные механизмы мотивации труда в системе управления промышленностью;

- проанализировать методы мотивации труда применяемые в развитых странах, в частности США, Япония, и возможности их применения и использования на

промышленных предприятиях Кыргызской Республики;

- изучение и анализ государственного регулирования механизмов мотивации труда в системе управления промышленностью Кыргызской Республики;

- разработка методов оценки эффективности управления персоналом по повышению мотивации труда у работников промышленных предприятий.

Объектом исследования являются промышленные предприятия Кыргызской Республики.

Предметом исследования является комплекс проблем мотивации TWzга в системе управления промышленности, акцентируемых на товаропроизводителях Кыргызской Республики.

Научная новизна исследования. Исследование является первой диссертационной работой по определению и обоснованию теоретических и практических рекомендаций совершенствования систем мотивации труда в промышленности в условиях переходной экономики Кыргызской Республики. В диссертационной работе автором получены следующие научные результаты;

- уточнены в теоретическом определении характерные категории «мотивация» и «стимулирование труда», а также показана взаимосвязь данных понятий; предложено собственное определение термину мотивация;
- изучено взаимоотношение собственности - как экономической категории; мотивации труда и экономических интересов работников промышленности;
- обосновано применение мотивации как основного фактора побуждающего к эффективному труду работников промышленности;
- раскрыты основные методы мотивации труда, применяемые в системе управления промышленным предприятием;
- обосновано государственное регулирование механизмов мотивации труда на промышленных предприятиях;
- раскрыта методика распределения видов мотивации труда, позволяющая объективно применять формы мотивации для промышленного предприятия что позволяет, более полноценно установить уровень вознаграждения каждому работнику;
- предложена современная концепция мотивации труда, основанная на анализе управления персоналом развитых стран (США, Япония) обуславливая не столько отношениями производства, обмена или потребления, сколько всей совокупностью элементов социальной жизнедеятельности людей;
- раскрыт кризис трудовой мотивации и его последствия.

Теоретическую и методологическую основу работы составили научные

исследования отечественной и зарубежной школ в области мотивации трудовой деятельности. В работе широко используются официальные правительственные источники, законодательные и нормативные акты по вопросам формирования рыночных отношений и инструментов управления экономикой, труды ведущих экономистов. Информационной базой послужили данные Национального статистического комитета Кыргызской Республики, фактические материалы министерств и ведомств страны, а также промышленных предприятий республики. В процессе исследования применялись методы экономического анализа (статистический, графический и др.).

Теоретические результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе при преподавании экономических дисциплин и менеджмента в ВУЗах страны.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что предлагаемая система экономических и организационных мер в области мотивации труда способна значительно ускорить темпы управления персоналом на промышленных предприятиях.

Обоснованные в ходе исследования теоретические и практические положения, а также предложенный инструментарий совершенствования трудовой деятельности, могут быть использованы государственными органами при разработке документов законодательного, нормативного и программного характера, определяющих ключевые направления развития трудовой системы. Отдельные результаты исследования могут найти применение в управленческой практике промышленной сферы.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту: на защиту выносятся теоретико-методологические разработки в области мотивации труда в системе управления промышленностью, раскрыты основные проблемы мотивации труда в системе управления промышленностью, выявлены особенности формирования эффективного мотивационного механизма, а также методы управления мотивацией труда, которые наилучшим образом удовлетворяют потребности и ожидания работников. Предложена система диагностики мотивации труда работников, базирующаяся на комплексно-целевом подходе. Раскрыт кризис трудовой мотивации и его последствия, а также методика оценки вклада различных видов труда в деятельность промышленных предприятий с целью установления оптимального количества социально - экономических форм мотивации труда для данной должности и минимизации затрат на стимулирование труда. Проведено социологическое исследование по выявлению роли и сущности мотивации труда в системе управления промышленным предприятием ОАО Автомаш-Радиатор.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертационной работы отражены в девяти опубликованных статьях, общим объемом 6 п.л. Также теоретические положения были доложены на научно-практических конференциях профессорско-преподавательского состава в период с 2005 по 2009 год,

Структура диссертации. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав основного текста (9 параграфов), заключения, списка использованной литературы и приложения. Содержание работы изложено на 189 страницах машинописного текста.

Во введении обосновывается актуальность проблемы, ее изученность, формулируются цели и задачи исследования, раскрываются новизна и практическая значимость работы.

В первой главе - «Теоретические основы мотивации труда в условиях переходной экономики» дано определение мотивации труда как экономической категории в условиях переходной экономики, раскрыты сущность и принципы мотивации труда в условиях переходной экономики.

Во второй главе - «Современное состояние мотивации труда на промышленных предприятиях Кыргызстана» проводится исследование изменения форм собственности и его влияние на дифференциацию системы стимулирования труда, исследованы государственное регулирование

формирования и развития механизмов труда и методы формирования мотивации труда в условиях предпринимательской деятельности.

Третья глава - «Проблемы повышения эффективности мотивации труда в системе управления промышленными товаропроизводителями». На основе анализа проведенного в работе, разработана структура механизмов мотивации труда и инструменты повышения эффективности управления персоналом в промышленности, рассматривается анализ развития промышленности в Кыргызской Республике, раскрыт кризис трудовой мотивации и его последствия.

Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность проблемы, ее изученность, формулируются цели и задачи исследования, раскрываются новизна и практическая значимость работы.

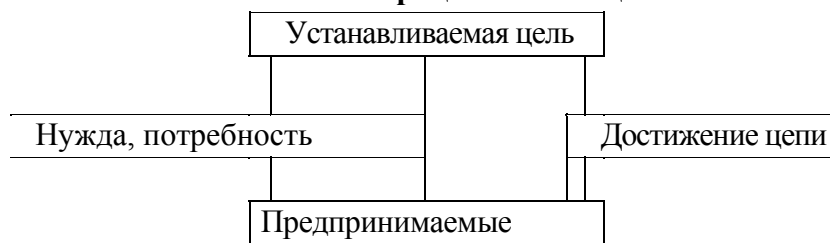
В первой главе «Теоретические основы мотивации труда в условиях переходной экономики» дано определение мотивации труда как экономической категории в условиях переходной экономики, раскрыта сущность и принципы мотивации труда в условиях переходной экономики, изучен опыт зарубежных стран в формировании мотивации труда, и возможности их применения в условиях Кыргызской Республики.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека. Мотивация - это состояние личности, определяющее степень активности и направленности действий человека в конкретной ситуации.

Трудовая мотивация - осознанное побуждение человека к труду путем воздействия на присущие ему *мотивы труда*. В основе этих мотивов лежит интерес как форма реализации *потребностей*. Наука дает определение потребностей как нужды в чем-то объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом. Все это сводится к более лаконичному определению: потребности как внутреннему побудителю активности. Процесс мотивации, т. е. взаимосвязь между устанавливаемыми целями и предпринимаемыми действиями, достижениями целей и потребностью.

Схема

1 Процесс мотивации



Принято выделять три основных вида трудовой мотивации в системе управления промышленностью:

- материальную;
- социальную (моральную);
- организационную (административную).

Материальная мотивация реализуется через ряд каналов: систему оплаты труда, систему дифференцированного учета видов и результативности труда, систему реализации полученных за труд денежных средств (развитие сферы расходования полученных трудовых доходов)¹.

Социальные или моральные стимулы основаны на нравственных ценностях человека, осознании работником своего труда как долга перед обществом, понимании ценности и полезности этого труда. К данной категории также относят побудительные мотивы, связанные с творческой насыщенностью и содержательностью труда, относительно благоприятными его условиями, взаимоотношениями в трудовом коллективе, отношениями между работником и его руководителем, возможностью профессионального квалифицированного роста, самосовершенствования и самовыражения.

Организационная (или административная) мотивация опирается на закрепленное законом право администрации (работодателя) требовать от работников соблюдения принятых правил трудовой деятельности.

Таблица

1 Материальные и нематериальные стимулы к труду

Материальные стимулы	Нематериальные
<i>Денежные:</i> заработная плата поощрительные выплаты единовременные вознаграждения	<i>Социальные:</i> престижность труда понимание ценности и полезности труда возможность профессионально-квалификационного роста .
<i>Неденежные:</i> транспорт питание медицинская помощь страхование	<i>Моральные:</i> награды уважение сослуживцев <i>Творческие:</i> возможность самовыражения и

В палитре мирового опыта мотивации и стимулирования труда выделены три модели - американскую, японскую, западноевропейскую. В качестве примера рассмотрим такие страны как: США.

В США размер вознаграждения работника зависит, прежде всего, от результативности его деятельности. Механизм стимулирования в рамках о^uogw^{fi} 2^r*ofSr\TⁱTr^{*ti} нтаты п^e^^CMiT^uacT два BdyiciLix элемента:

¹ Шахова В. А. Мотивация трудовой деятельности. - М., 2006. - С. 19.

- дифференциацию окладов с учетом качественных различий в труде;
- дифференциацию индивидуальной оплаты в пределах разряда или должности в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств на основе периодической аттестации.

Гибкая система оплаты труда в США построена таким образом, что фиксированная зарплата, как правило, может только увеличиваться и практически никогда не уменьшается; при этом часть заработка ставится в прямую зависимость от результатов общей работы. К основным видам дополнительной оплаты труда в США относят: премии управленческому персоналу; компенсационные выплаты при выходе на пенсию; специальные премии менеджерам, не связанные с их успехами; премии, зависящие от величины прибыли, при неизменной величине базового оклада; доплаты за повышение квалификации и стаж работы; продажу работникам акций компаний .

Таблиц

а 2 Сравнительный анализ американской и японской концепций мотивации.

№.	Японская модель	Американская модель
1.	Управленческие решения принимаются коллективно на	Индивидуальный характер принятия
2.	Коллективная ответственность	Индивидуальная
3.	Нестандартная, гибкая структура управления	Строго формализованная структура управления
4.	Коллективный контроль	Индивидуальный контроль руководителя
5.	Замедленная оценка работы сотрудника и служебный рост	Быстрая оценка результата труда,
6.	Основное качество руководителя - умение осуществлять координацию	Главное качество руководителя - профессионализм
7.	Ориентация управления на	Ориентация управления на
8.	Оценка управления по достижению гармонии в коллективе и по	Оценка управления по индивидуальному
9.	Личные неформальные отношения с подчиненными	Формальные отношения с
10.	Продвижение по службе по старшинству и стажу работы	Деловая карьера обуславливается
11.	Подготовка руководителей универсального типа	Подготовка узкоспециализированных руководителей
12.	Оплата труда по показателям работы группы,	Оплата труда по индивидуальным
п	Плательщик	Краткосрочный найм

' Шамхалов Ф.И. Американский менеджмент: теория и практика. - М.: Наука, 2006.- С.25.

Опыт зарубежных стран в мотивации труда человека может служить основанием для разработки некоторых концепции в управлении персоналом в системе управления промышленности Кыргызской Республики.

Во второй главе - «Современное состояние мотивации труда на промышленных предприятиях Кыргызстана» проводится исследование изменение форм собственности и его влияние на дифференциацию системы стимулирования труда, исследованы государственное регулирование формирования и развития механизмов труда и методы формирования мотивации труда в условиях предпринимательской деятельности.

Экономические преобразования в Кыргызской Республике в последнем десятилетии во многом повлияли на процессы, происходящие в трудовой мотивации, воспроизводстве рабочей силы и производственного потенциала. Экономические реформы, несомненно, имеют позитивные результаты в формировании трудовой мотивации. Речь идет о раскрепощении творческой инициативы работников наемного труда, развертывании возможностей для развития предпринимательской инициативы и т.п. Безусловно, в процессе приватизации достигнуты и позитивные результаты. Это, прежде всего, успешно работающие акционерные и индивидуально - предпринимательские производственные предприятия, обеспечивающие повышение доходов работников в связи с ростом эффективности труда. В то же время доля таких предприятий весьма невелика. Преобладают нецивилизованные рыночные отношения, основанные на коррупции, уклонении от налогов, укрывательстве доходов, невыплате заработной платы в течение длительного времени. Используемые на практике экономические механизмы, нередко воздействуют на отношение работников к труду и конечные результаты функционирования производственных структур развивается не созидательно, а разрушительно, что свидетельствует о неразвитости, незрелости подлинно рыночных элементов в современной экономике Кыргызской Республики, что определяет необходимость существенных корректировок целей экономической политики и механизмов ее реализации. Среди них немаловажное место занимают механизмы, связанные с развитием мотивационно - стимулирующих процессов.

В Кыргызстане меняется и отношение к персоналу организаций, так как социальная направленность экономических реформ поворачивает их лицом к человеку, коллективу предприятий. То, какой системой человеческих ресурсов обладает организация, в основном определяется ее политикой, философией управления, тенденцией к развитию людей «изнутри» или к найму их со стороны, акцентом на группу в противовес ориентации на отдельного индивида. Все это предусматривает применение нового современного менеджмента в системе управления промышленности, ориентированного на рыночные отношения, а также поиском эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора.

В связи с изменением форм собственности в работе рассмотрена собственность как экономическая категория, и ее влияние на дифференциацию стимулирования труда. Собственность - система исторически изменяющихся

объективных отношений между людьми в процессе производства, распределения, обмена, потребления, характеризующих присвоение производства и пре/Д^{мет}ов потребления. Таким образом, собственность - это присвоение, обретение чего-то в свою власть, в свою принадлежность. Профессор В.И. Кумсков отмечает⁹⁷ что «никто лучше Маркса не разобрался в отношениях собственности. К>-Маркс рассматривал собственность как отношение к предметам, «как к своим собственным».

В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой п]Ф^{иня}то делить все формы собственности на две большие группы - государствен^{нн}ую и частную. К частной собственности принято относить все формы, кроме государственной. В рамках частной формы собственности можно выделить индивидуальную, акционерную и другие формы. Понятие и содержание^с права собственности регулируется Гражданским кодексом Кыргызской Республик^{тм}.

Проведенные в Кыргызской Республики экономические ре^формы существенно изменили статус предприятия как основного звена нар<^Д^{ного} хозяйства. Рынок ставит организацию в принципиально новые отноше^{ения} с государственными организациями, с производственными и иными партнерами, работниками³.

Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В с^{связи} с этим совершенствуются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными, между всеми работниками i внутри организации.

Революция в собственности и сопровождавшие ее институциональные преобразования в экономике привели к тому, что миллионы людей, ранее з²а^{аняты}х планомерно организованным профессиональным трудом на государство, испытали свои силы и способности в предпринимательстве, в малом бизнесе, где слиты воедино труд, собственность и управление (контроль).

Создавшаяся в стране ситуация, изменения экономической и политической систем одновременно внесли как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой^{ельн} личности, устойчивости ее существования, вносят значите^{ельн}ую^ю степень неопределенности в жизнь практически каждого человека. Управление человеческими ресурсами в такой ситуации, повышение его качественных характеристик приобретает особую значимость в системе управления промышленности, позволяет обобщить и реализовать целый спектр во¹п^роц^{ов} адаптации индивида к внешним условиям, учета личностного факт¹⁰р^а в построении системы управления трудовым коллективом.

При планировании и организации работы руководитель промышленного предприятия определяет, что конкретно должно выполнить промышленное предприятие, когда, как ff кто, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, руководитель получает возможность координировать усилия многих людей и сообща реализовывать потенциа^{альные} возможности группы работников.

К сожалению, менеджеры часто ошибочно полагают, что если какая-то организационная структура или некий род деятельности работают на бумаге, то они также хорошо будут функционировать и в жизни. Это далеко не так. Руководитель, чтобы эффективно двигаться навстречу, цели, призван координировать работу, побуждать людей ее выполнять. Менеджеров часто называют исполнительными руководителями, потому что главный смысл их деятельности состоит в том, чтобы обеспечить исполнение работы данной организации. Руководители воплощают свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации, выступающей в качестве процесса побуждения себя и других к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.

Руководители всегда сознавали, что необходимо стимулировать людей к работе на организацию. Однако они полагали, что для этого достаточно обычного материального вознаграждения. Современные теории мотивации деятельности персонала и использование их на практике доказывают, что далеко не всегда материальные стимулы побуждают человека трудиться усерднее.

Истинные побуждения, которые заставляют отдавать работе максимум усилий, определить не так уж просто. Они чрезвычайно сложны. Овладев современными возможностями мотивации, руководители промышленных предприятий в состоянии значительно расширить свои возможности в привлечении образованного, обеспеченного работника сегодняшнего дня к выполнению задач, направленных на достижение целей компании.

Причинами, которые определяют участие человека в работе, являются его желание, возможности и квалификация, но особенно мотивация (побуждение). В процессе мотивации задействованы потребности и мотивы. Потребности — это внутренние побуждения к действию. Процесс собственно мотивации завершается выработкой мотива, определяющего готовность личности реализовывать трудовой процесс с той или иной эффективностью. В рамках собственно мотивации помимо потребностей участвуют также и ценностные ориентации, убеждения, взгляды.

Мотивация не является реально наблюдаемым фактом, это сконструированное понятие, т.е. мотивацию нельзя непосредственно наблюдать или определить эмпирическим путем. О ней может быть сделано заключение только на основании поведения или высказываний анализируемых индивидуумов.

По отношению к производственному процессу человек выступает как активная, стремящаяся к определенным целям и следящая за успехами других личность.

Деятельность человека обретает смысл только в связи с наличием цели. В результате, кроме требования профессиональной компетенции (квалификации и профессионализма), появляются дополнительные условия, которые позволяют полнее раскрыть потенциал личности.

Стратегия государства в области формирования рынка труда, предполагает создание условий, в которых каждый трудоспособный человек может проявить способности и своим трудом обеспечить достойное проживание для себя и для

своей семьи. В связи с этим государство должно уделять большое внимание следующим показателям:

1. Введение сильного механизма мотивации труда, создание условий для развития экономической активности трудовых ресурсов.
2. Создание рабочих мест для людей, не имеющих работу.
3. Стимулирование расширения предпринимательской деятельности и сверхурочных работ, а тем самым и более полной занятости путем снижения налогообложения с прибыли и личных доходов.

Экономическая реформа и становление рыночных отношений в Кыргызстан Республике обуславливают возникновение ряда новых проблем в обеспечении законности в трудовых отношениях. Известно, что основой государственной дисциплины является обеспечение законности в ее двуединой сущности - имеется в виду соблюдение законов всеми государственными органами, общественными организациями, должностными лицами и гражданами, всесторонняя охрана прав и законных интересов граждан и недопущение любого произвола со стороны государственных органов и должностных лиц.

Ныне трудовые отношения в республике, как известно, находятся в глубоком кризисе, усугубляющемся из-за значительного отставания правовой реформы от темпов развития рыночной экономики, процессов разгосударствления и приватизации. Это связано с тем, что многие нормы трудового законодательства, рассчитанные в свое время на нужды распределительно-уравнилельного механизма отраслей экономики, не соответствуют экономическим и политическим преобразованиям, произошедшим в жизни общества, что отрицательно сказывается на их практическом воплощении в жизнь. Сложившиеся на сегодняшний день нормы трудовых правоотношений оказались непригодными не только к рыночным, но и к переходным к рынку условиям.

Одним из способов стабилизации экономики и улучшения жизни населения в республике в условиях перехода к рынку является обеспечение законности в трудовых правоотношениях. При этом неотъемлемую часть ее составляет реформирование трудового законодательства, включая правовое обеспечение рынка труда и регулирование занятости населения, активное участие трудовых коллективов в процессе законодательного регулирования трудовых отношений.

Бесспорно, только научно обоснованное трудовое законодательство может стать основой обеспечения законности в трудовых отношениях; поэтому от того, насколько полно его нормы будут способствовать соблюдению законности, во многом будет зависеть развитие рыночных отношений в Кыргызской Республике.

Третья глава — ^Проблемы повышения эффективности мотивации труда в системе управления промышленными товаропроизводителями». На основе анализа проведенного в работе, разработана структура механизмов мотивации труда и инструменты повышения эффективности управления персоналом на промышленном предприятии, рассматривается анализ развития промышленности в Кыргызской Республике, раскрыт кризис трудовой мотивации и его последствия.

Развитие промышленных предприятий в Кыргызской Республике является приоритетным направлением экономики Кыргызской Республики. В условиях углубления рыночных реформ становится очевидной проблема совершенствования управления промышленным предприятием ОАО Автомаш-Радиатор. В интересах формирования более полного представления о предмете исследования, а также в целях выявления роли и значения мотивации труда в системе управления промышленным предприятием был проведен социологический опрос и анкетирование 115 респондентов среди работников промышленного предприятия ОАО Автомаш-Радиатор. В анкете было предложено 12 вопросов с вариантами ответов. Проведенное социологическое исследование позволило выявить основные факторы, влияющие на мотивацию труда различных категорий работников промышленного предприятия ОАО Автомаш-Радиатор. (табл.3).

Данные результаты исследования являются базой для разработки дифференцированной системы мер по повышению эффективности труда. В результате проведенного исследования выработаны предложения, обеспечивающие тесную взаимосвязь между уровнем заработной платы, производительностью и эффективностью. На основании проведенного исследования, мы пришли к выводу, что промышленное предприятие ОАО Автомаш-Радиатор столкнулось с серьезной проблемой, а именно с отсутствием эффективной системы мотивации труда. Чтобы изменить существующее положение, промышленное предприятие должно сформировать в системе управления рациональную совокупность социально-экономических форм мотивации труда, которая позволит обеспечить ему высокую конкурентоспособность и устойчивое положение на рынке.

Работа на предприятии по формированию рациональной системы мотивации труда должна включать пять взаимосвязанных этапов: анализ интересующего сегмента рынка труда; разработку системного перечня социально-экономических форм мотивации труда; оценку различных видов труда и на основании этого дифференциацию форм мотивации по иерархической¹ системе должностей и профессий; определение источников финансирования разработанной системы мотивации труда; оценку эффективности применения действующей системы мотивации.

Проведенное социологическое исследование позволило установить, что оплата труда не всегда является единственным мотивирующим фактором для работника предприятия. Осуществление программ стимулирования труда, обычно, требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Ведь именно работники являются главным ресурсом любого предприятия. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы конкретной компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи.

Таблица 3

Результаты социологического опроса среди работников ОАО Автомаш-Радиатор.

Вопрос	Распределение ответов %		
Насколько повысилась ответственность работника перед своим предприятием?	Ответственность работника очень снизилась за счет безнаказанности	Ответственность работника повысилась, поскольку он сам заинтересован в повышении производительности	Ответственность, как в советское время никак не изменилась, потому что работник знает, что от него не чего независит
	26	62	27
Как сказывается рыночная ориентация на мотивацию работников предприятия?	Переход очень ударил по мало имущему слою населения, что вызвало безразличие к	Мотивация всегда непосредственно зависела от достатка материальных благ, а с переходом	Мотивация очень сильно увеличилась, поскольку появилась самая непосредственная
	41	32	42
Важна ли мотивация для работника на предприятии?	Мотивация является одной из самых главных причин для работников	Мотивация не является одной из самых главных причин для работников любого предприятия,	У меня свое мнение на этот счет
	74	13	28
В каком интервале по Вашему личному ощущению находится получаемая Вами заработная плата в	На уровне ПМ	От одного до двух ПМ	Свыше двух ПМ
	62	23	30
Как вы оцениваете психологический климат в	Благоприятный	Неблагоприятный	Удовлетворительный
	72	15	28
Какова, по Вашему мнению, значимость моральных и материальных стимулов для	Моральные и материальные стимулы примерно	Более значимы моральные стимулы	Более значимы материальные стимулы
	42	28	40
Как вы оцениваете свое	Устойчивое	Неустойчивое	Затрудняюсь
	84	11	20
Что, по Вашему мнению, необходимо для повышения стимулирующей функции заработной платы?	Ее существенное повышение	Увязка заработной платы с производительностью труда работника	Увязка заработной платы с результатами деятельности
	55	23	37
Почему Вы пришли работать именно на данное промышленное	Интересная	Высокая заработная	Есть перспектива
	* 51	38	26

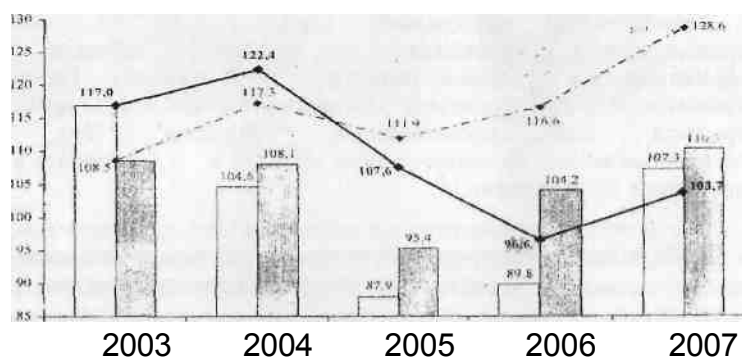
Примечание - на основании исследований автора

Для видения полной картины в сфере промышленности, проанализируем развитие промышленности в Кыргызской Республики.

На протяжении последних пяти лет по отношению к уровню 2002г. в промышленном секторе наблюдался рост производства, за исключением 2006г., когда произошло резкое сокращение объемов производства предприятий металлургического производства, что в целом отрицательно отразилось на тенденции развития промышленности республики. Так, если рассматривать динамику без учета предприятий по разработке месторождения «Кумтор», то анализируемый период характеризовался стабильным увеличением объемов производства.

В сравнении с 2006г. физический объем промышленной продукции в 2007г. вырос на 7,3 процента, без учета предприятий по разработке месторождения «Кумтор» - на 10,3 процента (см. график 1)⁴. Объем промышленной продукции в действующих ценах составил 59823.3 млн. сомов.

**График 1. Индексы
физического объема промышленного производства (в
процентах)**

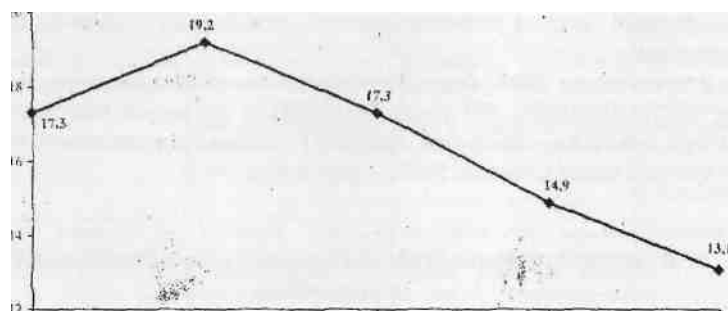


Рост промышленного производства в 2007 году был обеспечен практически по всем видам деятельности. Снижение объемов было допущено только на предприятиях по производству машин и оборудования (на 27 процентов), электрооборудования, электронного и оптического оборудования (на 11,7 процента), по добыче топливно-энергетических полезных ископаемых (на 4,8 процента), металлургического производства и по производству готовых металлических изделий (на 0,3 процента).

⁴ Данные Национального статистического комитета. - Бишкек: 2008.

Вместе с тем, необходимо отметить, что доля *валовой добавленной стоимости* промышленности в валовом внутреннем продукте республики продолжалась сокращаться. Так в 2007 г. она составила 13.1 процента, против 19.2 процента в 2004г. (см. график 2)⁵.

График 2. Динамика удельного веса валовой добавленной стоимости в промышленности.
/«процентах к ВВП) ■... * "

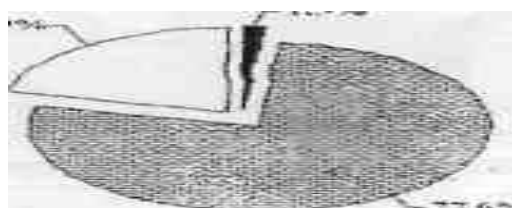


По-прежнему, наибольший удельный вес в общем, объеме промышленного производства в 2007г. занимали предприятия обрабатывающей промышленности (77,3 процента). На предприятия по производству и распределению электроэнергии, газа и воды приходилось 20,5 процента всей промышленной продукции. При этом доля горнодобывающей промышленности выросла с 1,5 процента в 2003г. до 2.2 процента в 2007г. (График 3)⁶.

График 3. Объем промышленного производства по видам экономической деятельности, (в процентах к общему объему производства)

2003 г.

2007



г.

данные Национального статистического комитета. - Бишкек:2008. * Данные Национального статистического комитета. - Бишкек:2008.

В общем, количестве предприятий, выпускавших промышленную продукцию, 89,2 процента составили предприятия с частной формой собственности, 10,8 процента - с государственной и муниципальной формами собственности.

Объем промышленной, продукции, произведенной субъектами малого и среднего предпринимательства (с учетом неофициальной деятельности по производству муки и хлеба) достиг 16.6 млрд. сомов, что составило 27.8 процента от общего республиканского объема, против 18,5 процента в 2003г. (График 4).

**График 4. Объем промышленной продукции по типам предприятий.
(в процентах к итогу)**



Промышленными предприятиями с иностранными инвестициями в 2007г. было произведено продукции на сумму 19,2 млрд. сомов, или 32,2 процента от объема республики. Следует отметить, что в 2003 г. на данные предприятия приходилось 36,5 процента республиканского объема промышленной продукции.

Мотивация к трудовой деятельности работников промышленности напрямую зависит от всех выше перечисленных факторов, и играет важную роль во всех отраслях экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование различных аспектов мотивации труда в экономике переходного периода позволяет сделать следующие выводы и предложения: мотив - это осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость.

Данные Национального статистического комитета. - Бишкек: 2008.

Мотивы труда формируются, если:

- > в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека;
- > для получения этих благ необходимы личные трудовые усилия работника;
- > трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижений целей. Если получение искомого блага не требует особых усилий либо это благо очень трудно получить, т.е. требуются сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том и в другом случае работник пассивен. При частом повторении таких ситуаций появляется так называемый феномен выученной беспомощности, исключающий трудовую активность.

Любая деятельность сопряжена с определенными издержками, имеет свою цену. Так, трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отпугивать работников, если нет достаточных условий для восстановления работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой сферы в ряде случаев обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник предпочитает работать меньше, но и меньше получать, так как для него неприемлема цена интенсивного труда.

Однако возможна и иная ситуация, когда работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов оплатить здоровьем получение дополнительных благ: надбавок и льгот, связанных с условиями труда, повышенной оплатой за сверхурочные работы и т.п., тем не менее что общество, устанавливая такие льготы, это санкционирует. Люди, сознательно оценивая возможные варианты поведения, стараются выбрать наиболее краткий путь к желаемому результату.

Мотивация труда формируется еще до начала профессиональной трудовой деятельности, в процессе социализации индивидуума путем усвоения им ценностей и норм трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. В это время закладываются основы отношения к труду как ценности, и формируется система ценностей самого труда, развиваются трудовые качества личности: трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, инициативность и приобретаются первоначальные трудовые навыки.

В последнее время стала меняться общественная атмосфера, в которой активизацию работников все больше связывают с материальной и имущественной заинтересованностью. И в этом не было бы ничего плохого, если бы размер дохода зависел от эффективности труда. Однако в условиях самостоятельности предприятий с определением *цены на* продукцию большинство из них повышают

цены без существенного улучшения потребительских свойств товаров. В результате заработной платы работников стали, необоснованно расти, при сохранении уровня организации и условий труда, технологии производства и как следствие стала нарастать трудовая пассивность.

Заметно повысилась неудовлетворенность работой даже на фоне повышения заработной платы, усилилось ощущение несправедливости распределительных отношений. Увеличился удельный вес работников, считающих оплату труда несправедливой по отношению, как к своему трудовому вкладу, так и к оплате других работников. При общем росте заработков стимулирующая функция оплаты труда снизилась, т.е. снизилась материальная заинтересованность в повышении эффективности труда.

Негативным последствием недостатков существующей системы материального стимулирования является ее действующий эффект, то, что не поощряется развитие и полное использование способностей работника. Полностью реализует свои способности в трудовой деятельности только четвертая часть; только частично - около половины, что говорит о наличии значительных неиспользуемых резервов повышения трудового вклада.

Основные выводы:

1. Мотивация труда, не смотря на различие подходов, является одной из основополагающих методов управления промышленным предприятием, побуждающих работников к достижению целей, стоящих перед ними и перед промышленным предприятием. Развитие рыночных отношений в Кыргызской Республике заставляет руководителей промышленных предприятий изменить существующие методы и формы хозяйствования во всех сферах современного управления, и в первую очередь - при управлении мотивацией труда на промышленных предприятиях. Эти изменения необходимо базировать на существующих работниках, которые, не смотря на сложное экономическое положение, не ограничиваться только материальной составляющей. Поэтому руководители, желающие добиться эффективной своих сотрудников, применяют не только - методы экономического стимулирования и административного воздействия, но а также уделять внимание социально - психологическим методам.
2. Современное состояние экономики Кыргызской Республики можно рассматривать как сочетание большого числа предприятий крупной корпоративной собственности, в которых методы управления персоналом базируются на принципах, заложенных еще в советское время на государственных предприятиях, и массового развития малого и среднего предпринимательства. Проведенные исследования выявили особенности формирования эффективного мотивационного механизма, присущие каждому типу промышленного предприятия, и методы управления мотивацией труда, которые наилучшим образом удовлетворяют потребности и ожидания работников.
3. Для того чтобы реально управлять мотивацией работников, необходимо сформировать мотивационный механизм учета экономического потенциала промышленного предприятия (производственная, маркетинговая,

финансовая, инновационная и организационно - управленческая функция), мотивационные ресурсы управления (научная организация труда, принципы социального партнерства, организационная культура, эффективная социальная политика промышленного предприятия), субъекты управления персоналом, а также посредники — профсоюзы или совет акционеров.

Руководство промышленного предприятия может выбрать из многообразия ресурсов, методов и схем управления наиболее близкую для себя систему формирования мотивационного механизма и, добавив специфические особенности, присущие только его сфере деятельности, применить их для увеличения производительности труда работников за счет повышения их трудовой мотивации.

4. Проведенный анализ существующих методов управления персоналом и их применение на промышленных предприятиях привели автора к следующим заключениям:

- на промышленных предприятиях необходимо базироваться на комплексно - целевом подходе к управлению в любой сфере;
- на промышленных предприятиях с учетом недостаточного финансирования руководители должны более активно использовать методы морального поощрения работников, имевшие широкое распространение в советское время, удовлетворять потребности в безопасности и социальной защищенности работников, такие как гарантия занятости, гарантии пенсионного обеспечения, гарантии социального характера (оплата временной нетрудоспособности, предоставление положенного законом оплачиваемого отпуска). При этом следует разъяснять персоналу, работающему на промышленных предприятиях, что на большинстве предприятий малого и среднего бизнеса, несмотря на более высокий уровень материального стимулирования, никто не гарантирует стабильности. Такая разъяснительная работа будет способствовать снижению текучести кадров. Кроме того, следует проводить мероприятия, направленные на создание корпоративного духа, путем удовлетворения социальных потребностей работников и потребностей в причастности к своему предприятию.

5. Проанализировав и сравнив методы управления персоналом, применяемые в США и Японии, и продолжающиеся в течении становления рыночных отношений попытки отечественных ученых и руководителей найти пути эффективного управления мотивацией персонала, считаем, что наиболее приемлемым для предприятий Кыргызской Республики является американский путь управления человеческими ресурсами, нацеленный на развитие инициативы, творческой самостоятельности работников и возможностей свободного предпринимательства.

6. Исследования мотивации труда, проведенные на промышленных предприятиях, позволяет автору предложить систему диагностики мотивации труда работников, базирующуюся на комплексно - целевом подходе. На основании проведенных исследований наиболее эффективными для получения четкой картины мотивации труда являются методы, опирающиеся на изучение потребностей работников, а также выявление ожиданий работников.

7. Для создания положительного социально - психологического климата в любом коллективе, необходимо исследовать характерологические особенности работников (выявление психологического типа личности). От этого во многом зависит эффективность работы, выполняемой персоналом. Такие исследования следует проводить с помощью разнообразных тестов еще в период приема на работу.
8. В случае неэффективности применяемых методов мотивации следует изменить подходы к проведению мотивационной политики, опираясь на потребности, интересы и желания работников.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Даутов Я.У. Мотивационные механизмы труда//Вестник БГУ им. К. Карасаева. - Бишкек: БГУ, 2007. - № 3 (9) - С.45-48.
2. Даутов Я.У. Мотивация к эффективному труду: потребности, интересы, мотивы и стимулы//Вестник БГУ им. К. Карасаева. - Бишкек: БГУ, 2007. - № 3 (9). - С.59- 63.
3. Даутов Я.У.Производительность труда - критерий эффективности использования трудового потенциала// Вестник ИНО при БГУ им. К. Карасаева. - Бишкек: ИНО при БГУ, 2008.- С.8-14.
4. Даутов Я.У.Методы формирования мотивации труда в условиях предпринимательской деятельности//Вестник КГУ им. И. Арабаева. - Бишкек: КГУ. - 2008.-№ 12. - С. 185-188.
5. Даутов Я.У. Формирование мотивации труда на промышленных предприятиях//Вестник БГУ им. К. Карасаева. - Бишкек: БГУ, 2008. - № 2 (11).-С. 57-60.
6. Даутов Я.У.Теория мотивации труда в зарубежных странах. Вестник БГУ им. К. Карасаева.-Бишкек, 2008. -№2(11). -С. 78-86. "•".
7. Даутов Я.У. Кризис трудовой мотивации и его последствия. //Ежеквартальный научно - информационный журнал Экономический вестник. - Бишкек, 2008. -№ 2.- С.38- 43 .
8. Даутов Я.У. Роль мотивации и стимулирования на рынке труда// Аль-Пари. -Алматы, 2008.- № 4 (56). - С.106-108.
9. Даутов Я.У. Задача мотивации труда в управлении промышленным предприятием// Вестник БГУ им. К. Карасаева - Бишкек, 2009. - № 1 (14). - С. 79-82.

РЕЗЮМЕ

Даутов Ялкун Умержанович

**Проблемы мотивации труда в системе управления
промышленности
(на материалах Кыргызской Республики) диссертация на
соискание ученой
степени кандидата экономических наук по специальности
08.00.05 -
Экономика и управление народным хозяйством.**

Ключевые слова: мотив, мотивация труда, стимул, труд, управление персоналом, предприятие, промышленность, потребности, моральное и материальное стимулирование, вознаграждение.

Объект исследования: объектом исследования является промышленные предприятия Кыргызской Республики.

Предметом исследования: является комплекс проблем мотивации труда в системе управления промышленностью, акцентируемых на товаропроизводителях Кыргызской Республики.

Теоретической и методологической основой составили научные исследования отечественной и зарубежной школ в области мотивации трудовой деятельности. В работе широко используются официальные правительственные источники, законодательные и нормативные акты по вопросам формирования рыночных отношений и инструментов управления экономикой, труды ведущих экономистов. Информационной базой послужили данные Национального статистического комитета Кыргызской Республики, фактические материалы министерств и ведомств страны. В процессе исследования применялись методы экономического анализа (статистический, графический и др.). , •

Полученные результаты исследования заключается в том, что предлагаемая система экономических и организационных мер в области мотивации труда способна значительно ускорить темпы управления персоналом на предприятиях.

Степень использования: обоснованные в ходе исследования теоретические и практические положения, а также предложенный инструментарий совершенствования трудовой деятельности, могут быть использованы государственными органами при разработке документов законодательного, нормативного и программного характера, определяющих ключевые направления развития трудовой системы. Отдельные результаты исследования могут найти применение в управленческой практике промышленной сферы.

Область применения результаты работы могут быть использованы в организационной и кадровой работе промышленных предприятий, теоретические результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе при преподавании экономических дисциплин и менеджмента в ВУЗах страны.

Даутов Ялкун Умержановичтин «Өнөр жайды башкаруу системиндеги эмгекке умтулуусунун маселелери(Кыргыз Республикасынын материалдарынын негизинде)» деген темада 08.00.05- Экономика жана элдик чарбасын башкаруу адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын алуу учун жазылган диссертациялык ишине

РЕЗЮМЕ

Негизги сездөр: умтулуу, эмгекке умтулуусу, кызыктыруу, персоналдарды башкаруу, ишкана, өнөр жай, муктаждыктар, моралдык жана материалдык кызыктыруу, сыйакы.

Изилдеенун объектиси: изилдеенун объектиси катары Кыргыз Республикасынын өнөр жай ишканалары болуп саналат.

Изилдеенун предмета: Кыргыз Республикасында товар өндүрүүчүлөргө кеңул бурулган, өнөр жайды башкаруу системиндеги эмгекке умтулуусунун маселелеринин комплекси болуп саналат.

Теоретикалык жана методологиялык негизи катары эмгекке умтулуу чөйрөсүндөгү ата мекендик жана чет элдик мектептердин илимий изилдөөлөрү болот. Иште экономиканы башкаруу жана базар мамилелердин түзүлүшү маселелери боюнча расмий өкмөттүк булактар, мыйзамдар жана нормативдик актылар, алдыңкы экономисттердин эмгектри кеңири колдонулат. Маалыматтык база катары Кыргыз Республикасынын Улуттук статистикалык комитеттин маалыматтары, өлкөнүн министрликтеринин жана мекемелеринин материалдары болуп саналат. Изилдөөнүн жүрүшүндө экономикалык анализ ыкмасы(статистикалык, графикалык ж.б.) колдонулган.

Изилдеенун алынган жыйынтыктары теменкүдө: эмгекке умтулуу чөйрөсүндөгү сунушталган экономикалык жана уюштуруучулук чаралар ишканаларда персоналдарды башкаруунун темпин бир кыйла тездетет.

Колдонуунун деңгээли: Изилдөөнүн журушундө негизделген теоретикалык жана тажрыйбалык жоболор, ошондой эле эмгек ишмердуулугун жакшыртууга багытталган сунуштар эмгек системасын өнүктүрүүгө багытталган мамлекеттик органдар тарабынан мыйзамдарды, нормативдик жана программалык муноздегу документтерди иштеп чыгууда колдонсо болот. Изилдөөнүн айрым жыйынтыктарын өнөр жайдагы башкаруу чөйрөсүндө колдонсо да болот.

Колдонуунун алкагы: изилдөөнүн жыйынтыктары өнөр жай ишканалардын уюштуруучу жана кадр иштеринде колдонууга мумкун, изилдөөнүн теоретикалык жыйынтыктарын экономика жана менеджмент сабактарын окутууда колдонсо болот.

RESUME
to research thesis of
Dautov Yalkun Umerzhanovich
to the subject of "Problems of labor motivation in the industrial
management system"
(on the materials of the Kyrgyz Republic) on the
completion of the academic degree of the Candidate of Economic
Science on the specialty 08.00.05-Economy and management of
the national economy **Key words:** motive, labor motivation,
stimulus, labor, human resources management,
enterprise, industry, needs, financial and moral incentives,
compensation.

The research object: the research object is the industrial enterprises of the Kyrgyz Republic.

The research subject is the complex of issues for labor motivation in the industrial management system emphasized on the goods producers of the Kyrgyz Republic.

The scientific investigation of native and foreign schools in the field of labor activity motivation served as the **theoretical and methodological basis**. Official government sources, legislative and statutory acts regarding the issues about the formation of market relations and economy management tools and works of leading economists have been widely used. The data of the National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic, actual materials of the ministries and departments of the country have served as the information basis. The methods of economic analysis have been used during the research (statistical method, graphical method etc.)

The results obtained of the research consist in that the offered system of economic and organizational measures in the field of labor motivation is able to speed up the personnel management paces at the enterprise significantly.

The degree of utilization: the theoretical and practical provisions substantiated during the investigation as well as the proposed tools of labor activity improvement may be used by the state authorities while the formulation of documents of legislative, statutory and program character which determine the key directions of the labor system development. The separate results of the research may be used in the management practice of the industrial field.

The sphere of application: The research results might be used in organization and personnel-oriented work of the industrial enterprises and the theoretical results of the research might be applied in the classes during the teaching of economic subjects and management.