

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АНТОНЕНКО НАДІЯ ВАСИЛІВНА

УДК 330.1:656.071.8

**ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
ПРАЦІ АВТОРЕМОНТНОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В
КОНТЕКСТІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Спеціальність 08.00.04 - економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Національному транспортному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Базиліук Антоніна Василівна
Національний транспортний університет
Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри фінансів, обліку і
аудиту

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Червінська Любов Петрівна,
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна академія управління
персоналом»,
завідувач кафедри менеджменту

доктор економічних наук, професор
Яновська Вікторія Петрівна
Державний університет інфраструктури
та технологій Міністерства освіти і науки
України, завідувач кафедри економіки,
маркетингу та бізнес-адміністрування

Захист відбудеться «12» травня 2021 р. об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.059.04 в Національному транспортному університеті за адресою: 01010, м. Київ, вул. Омеляновича-Павленка, 1, аудиторія 333.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного транспортного університету за адресою: 01103, м. Київ, вул. М. Бойчука, 42.

Автореферат розісланий «10» квітня 2021 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук, доцент

Л.М. Волинець

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Аналіз розвитку соціально-трудових відносин свідчить про те, що у цій сфері в Україні, на відміну від європейських країн, нерідко виникають протилежні за змістом відносини між роботодавцями і працівниками. Найбільш деструктивні процеси спостерігаються за напрямками, що нині є пріоритетними у розвитку соціально-трудових відносин на Заході. За багатьма параметрами нинішня сутність соціально-трудових відносин та їх якість поступаються тим, що мали місце до реформування колишньої економічної системи.

Низька прибутковість підприємств спонукає роботодавців до пошуку заходів, які дали б змогу знайти резерви підвищення оплати праці працівників не за рахунок підвищення цін на товари і послуги, а шляхом використання раціональної організації виробничого процесу, впровадження автоматизації і цифровізації виробничих операцій, що підвищують продуктивність праці. Тому, особливої актуальності набуває процес формування ефективної мотиваційної стратегії організації праці виробничого персоналу підприємств, як комплексу заходів, що спрямований на забезпечення мотивації працівників з метою підвищення ефективності їх праці. Створення на підприємстві ефективної мотиваційної системи, яка сприятиме продуктивній діяльності персоналу, передбачає розроблення методичних основ узгодження інтересів всіх учасників процесу надання послуг.

Важливе значення має вибір системи організації праці, що відповідає формі організації виробництва на підприємстві в умовах забезпечення корпоративної соціальної відповідальності. Отже, з'являється необхідність у розробці нових підходів до поліпшення економічних відносин між роботодавцями і працівниками, переведення виявлених резервів в можливі управлінські дії. У зв'язку з цим виникає потреба у розширенні методів та інструментів формування ефективної мотиваційної стратегії організації праці виробничого персоналу підприємства як основи своєчасного і адекватного вибору з наявних альтернатив. Для прийняття ефективних управлінських рішень необхідним є створення сучасного інструментарію, який дозволяє в нестабільних ринкових умовах обирати оптимальний варіант мотиваційної стратегії.

Теоретичною та методологічною базою дослідження з питань мотивації праці і проблем корпоративної соціальної відповідальності є наукові здобутки вітчизняних вчених, зокрема І.Ф. Беляєвої, Ю.Є. Благова, А.М. Гриненка, Л.А. Грициної, А.Г. Зінченко, А.М. Колота, Ю.І. Саєнка, Н.А. Супрун, С.В. Туркіна, Л.П. Червінської, В.П. Яновської, а також праці іноземних науковців, серед яких П. Друкер, Т. Бредгард, А. Керолл, Ф. Котлер, М. Мескон, Дж. Муні та ін. Питанням організації оплати праці присвятили свої роботи такі вчені, як А.В. Базилюк, Д.П. Богиня, Ю.М. Маршавін, Г.Т. Завіновська, А.В. Калина, О.А. Грішнова, Е.М. Лібанова та ін. Гідну працю, як предмет корпоративної соціальної відповідальності, вивчали зарубіжні вчені П. Болтон, Ф. Бонне, Г. Стендинг, а питанням оцінювання і впровадження засад гідної

праці присвятили свої дослідження Р. Анкер, П. Барет-Рід, Д. Бесконд, Ф. Еггер, Ф. Мегран, Дж. Ріттер, А. Шатеньє.

Втім, як свідчить аналіз наукових робіт, потребує подальшої уваги розробка підходів і створення відповідного сучасного механізму формування мотиваційної стратегії авторемонтного персоналу підприємств з урахуванням вимог корпоративної соціальної відповідальності. Актуальність проведення таких досліджень підтверджується вимогою європейських стандартів до наближення сучасної оплати праці до норм Концепції гідної праці. Таким чином, наукова та практична значущість вирішення проблем формування ефективної мотиваційної стратегії організації праці ремонтного персоналу на підприємствах автомобільного транспорту зумовили вибір теми дисертаційної роботи, її мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження.

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

Дисертаційна робота виконана відповідно до планів науково-дослідних робіт 2010-2020 рр. Національного транспортного університету за темами:

- “Організаційно-економічні важелі розвитку автотранспортних підприємств” (номер державної реєстрації 0110U006954, 2011 р.), у межах якої автором розроблені науково-методичні основи формування оптимальної мотиваційної стратегії виробничого персоналу автотранспортних підприємств;

- “Фінансове та обліково-аналітичне забезпечення розвитку підприємств автотранспорту та дорожнього господарства” (номер державної реєстрації 0116U007238, 2019 р.), в межах якої автором розроблені методичні основи реформування соціально-трудових відносин у трудових колективах;

- “Фінансово-аналітичне забезпечення інноваційної діяльності підприємств дорожньо-транспортного комплексу в контексті цифрових трансформацій” (номер державної реєстрації 0119U103869, 2020 р.), у межах якої автором запропоновано механізм побудови ефективної мотиваційної стратегії для працівників транспортного комплексу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретичних засад та розроблення методичних і практичних рекомендацій щодо формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства, яка представляє собою стратегічну лінію підприємства на підвищення вартості робочої сили при дотриманні вимог корпоративної соціальної відповідальності роботодавців і працівників за рахунок впровадження ефективних рішень по організації трудового процесу авторемонтного персоналу підприємства.

Для досягнення поставленої мети в роботі було визначено і вирішено наступні завдання:

– розкрити економічну сутність поняття «мотиваційна стратегія», виділити основні структурні компоненти механізму формування мотиваційної стратегії персоналу підприємств автотранспорту;

– здійснити структурування елементів мотиваційної стратегії організації праці персоналу і сформулювати концепцію її забезпечення;

– узагальнити теоретико-методичні основи реформування соціально-трудових відносин роботодавців і працівників;

- визначити показники, що характеризують рівень корпоративної соціальної відповідальності як зі сторони працівників, так із боку роботодавців;
- розробити методичний підхід до вибору раціональних форм організації праці авторемонтного персоналу автотранспортних підприємств, адекватних формам організації виробництва технічних обслуговувань і поточного ремонту автомобілів;
- розробити методичні основи оцінювання ефективності мотиваційної стратегії авторемонтного персоналу в системі корпоративної соціальної відповідальності.

Об'єктом дослідження є процес формування мотиваційної стратегії авторемонтного персоналу підприємств, що враховує принципи корпоративної соціальної відповідальності працівників і роботодавців.

Предметом дослідження є теоретико-методичний інструментарій з формування мотиваційної стратегії авторемонтного персоналу підприємств транспорту за умови дотримання принципів корпоративної соціальної відповідальності.

Методи дослідження. Теоретичну та методологічну основу дослідження становлять концептуальні положення економічної теорії, менеджменту, теорії масового обслуговування, математичного апарату нечіткої логіки (Fuzzy Logic) для малої вибірки, а також наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених за темою дослідження. Для досягнення визначеної мети і вирішення поставлених завдань застосовано загальнонаукові та спеціальні методи: системного аналізу і синтезу – для розкриття сутності категорій «мотиваційна стратегія», «корпоративна соціальна відповідальність»; методи економіко-статистичного аналізу використовувались при аналізі динаміки показників діяльності підприємств автотранспорту України за останнє десятиріччя; системно-логічний підхід – при розробленні ефективної мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємств; методи економіко-математичного моделювання, а саме теорія масового обслуговування, для розроблення методики вибору раціональних форм організації праці авторемонтного персоналу автотранспортних підприємств (АТП), адекватних формам організації виробництва технічних обслуговувань і поточного ремонту автомобілів; методи експертного оцінювання, а саме методи нечіткої логіки для малої вибірки – для створення механізму оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства; абстрактно-логічний метод – для узагальнення, формулювання висновків і рекомендацій.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі й нормативні акти України з питань організації праці; офіційна фінансова звітність підприємств України, матеріали Державного комітету статистики України, наукові монографії, статті, доповіді провідних фахівців на вітчизняних та міжнародних наукових і науково-практичних конференціях. Математичні розрахунки за побудованими моделями виконувалися за допомогою комп'ютерної програми MATLAB та програми моделювання виробничого процесу технічного обслуговування та поточного ремонту на підприємствах транспорту, написаною мовою програмування Delphi.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні проблеми створення механізму формування мотиваційної стратегії на основі поглиблення теоретичних основ та розроблення методичних і практичних рекомендацій щодо оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці виробничого персоналу підприємств автотранспорту з урахуванням вимог корпоративної соціальної відповідальності.

При виконанні дослідження:

вперше:

- розроблено механізм узгодження інтересів роботодавців і працівників підприємств автотранспорту щодо визначення мотиваційної стратегії відповідно до вимог корпоративної соціальної відповідальності, представленого сукупністю методичних положень та нормативних регламентів оцінювання ефективності мотивації як з боку роботодавця, так і працівників, виявлення параметрів неузгодженості їх позицій і пошуку організаційно-економічних заходів підвищення продуктивності праці для формування джерел розв'язання існуючого конфлікту інтересів. Застосування даного механізму дозволить створити мотиваційне середовище для підвищення результатів діяльності підприємства в поєднанні з необхідним оздоровленням соціально-психологічного клімату в колективі, як головної умови реалізації принципу корпоративної соціальної відповідальності;

удосконалено:

- методичний підхід щодо оцінювання ефективності мотиваційної стратегії, який передбачає врахування потреб працівників і ґрунтується на застосуванні відмінного від існуючої практики принципу одностороннього встановлення системи оплати з позицій виробничих можливостей. Застосування принципу обопільності при формуванні системи оплати праці сприяє оздоровленню загальної економічної ситуації в зв'язку з підвищенням платоспроможного попиту і розширенню пропозиції наданих виробничим колективом послуг;

- методичні засади вибору показників для оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці персоналу підприємства, які попри когнітивний характер узагальненої їх характеристики обиралися за принципом чіткої статистичної визначеності. Застосування такого прийому дозволяє уникнути суб'єктивізму, який виникає при проведенні соціальних опитувань у малій вибірці, що характерно для підприємств автотранспорту;

- методичні основи формування організаційної моделі ремонтного виробництва АТП за рахунок використання багатоваріантної системи пошуку оптимального варіанту на основі ключових параметрів моделі (кількості автомобілів, ступеня спеціалізації АТП, характеру забудови АТП; ступеня укомплектованості ремонтними робочими; рівня організації матеріально-технічного постачання; режиму роботи автомобілів на лінії);

- механізм побудови ефективної мотиваційної системи для працівників підприємств автотранспорту, який враховує резерви підприємства щодо підвищення зарплати працівникам на підставі визначення вербальних оцінок ефективності мотиваційної стратегії організації праці персоналу підприємства.

набули подальшого розвитку:

– сутність поняття “мотиваційна стратегія”, яку досліджено в контексті теорії управління і визначено як стратегічну лінію підприємства на підвищення вартості робочої сили на основі узгодженості інтересів роботодавців і працівників, що дозволяє підвищити рівень задоволеності працівників і знайти оптимальні рішення щодо реорганізації трудового процесу;

– визначення поняття “корпоративної соціальної відповідальності”, як добровільної ініціативи роботодавців щодо розв’язання нагальних потреб працівників по забезпеченню належних умов праці і життєзабезпеченню працівників, збереженню оточуючого середовища, доповнене необхідністю розв’язання цих питань в узгодженні з реорганізацією трудового процесу, що веде до зростання продуктивності праці і є неінфляційним джерелом збільшення витрат на виконання підвищених зобов’язань;

– система регулювання на підприємстві соціально-трудова відносин за рахунок розроблення специфічних для окремих підприємств автотранспорту рекомендацій для вирішення ключових проблем відповідно до визначеної оцінки ефективності мотиваційної стратегії організації праці.

Практичне значення отриманих результатів. Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані й обґрунтовані основні положення дисертаційної роботи, досліджені теоретичні і методичні розробки доведено до рівня практичних рекомендацій:

- для ПП «Мережа-Авто» використано методику оцінки рівня соціальної відповідальності та програмний продукт для автоматизації розрахунку відповідних показників (акт впровадження № 7 від 05.01.2021);

- для ТОВ «Альянс Транссервіс» розроблені практичні рекомендації щодо визначення раціональної форми організації праці авторемонтного персоналу в залежності від вибраної форми організації поточного ремонту автотранспорту підприємства (акт впровадження № 15 від 11.09.2020);

- для ТОВ «Транс-Логістик» використано механізм узгодження інтересів роботодавців і працівників підприємств автотранспорту щодо пошуку організаційно-економічних заходів підвищення продуктивності праці для формування джерел підвищення оплати праці авторемонтного персоналу (акт впровадження № 9 від 10.03.20);

- для ТОВ «Агротеп» визначена ефективність мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу і розроблено пропозиції щодо впровадження мотиваційних заходів (акт впровадження №8 від 24.02.2020).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою роботою, в якій представлено авторський підхід і особисто одержані теоретичні та практичні результати щодо формування мотиваційної стратегії авторемонтного персоналу підприємств з урахуванням вимог корпоративної соціальної відповідальності. Наукові положення, висновки та рекомендації, які виносяться на захист, є авторським здобутком.

Апробація результатів дисертаційної роботи. Основні положення, результати, висновки виконаного дослідження доповідались автором та отримали схвалення на 16 науково-практичних конференціях: на 1 закордонній, 4 міжнародних, 2 всеукраїнських та 9 науково-практичних конференціях. А

саме: на LXIII–LXIX, LXXVI наукових конференціях професорсько-викладацького складу, аспірантів, студентів та співробітників відокремлених структурних підрозділів Національного транспортного університету (Київ, 2007–2013, 2020 рр.); науково-практичній конференції Економіко-технологічного університету «Управління в умовах трансформації економіки» (Бровари, 2007 р.), II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Концептуальні засади формування менеджменту в Україні» (Київ, 2007 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теорія та практика ринкових перетворень: економічний та соціальний контекст» (Вінниця, 2008 р.); II міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 2008 р.); IV міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток наукових досліджень 2008» (Полтава, 2008 р.); XVI міжнародній науково-практичній конференції (Таллінн, 2008 р.); X міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Сучасний рух науки» (Дніпро, 2020); IX міжнародній науково-практичній конференції «Dynamics of the Development of World Science» (Vancouver, Canada, 2020).

Публікації. Основні результати дослідження опубліковано в 28 наукових працях загальним обсягом 3,79 друк. арк., у тому числі в 10 статтях у наукових фахових виданнях України, з яких всі – одноосібні; 2 статтях – у науково-періодичних виданнях інших держав (Болгарія, Італія), а також у 16 публікаціях апробаційного характеру загальним обсягом 1,5 друк. арк., з яких всі – одноосібні.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 246 сторінок друкованого тексту, з них 181 сторінка основного тексту. Матеріали дисертації містять 20 таблиць і 64 рисунки. Список використаних джерел налічує 139 найменувань на 14 сторінках, 6 додатків займають 48 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, відображено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, наведені використані методи дослідження, сформульовано наукову новизну, значимість і практичну цінність одержаних результатів, представлено дані щодо їх апробації та опублікування.

У першому розділі «**Теоретичні аспекти формування ефективної мотиваційної стратегії організації роботи працівників підприємств**» розкрита сутність і роль мотиваційної стратегії, дана характеристика теорій мотиваційного динамічного процесу, здійснено узагальнення вимог до розробки ефективної мотиваційної стратегії в умовах забезпечення корпоративної соціальної відповідальності.

Узагальнення теоретичних основ формування стратегій економічного розвитку підприємства показало, що результати їх реалізації значною мірою залежать від ролі в організації виробничого процесу його основного фактору – робочої сили, адекватності її оцінювання в системі відтворення як виробництва, так і окремої людини, що є носієм продуктивності і рушійною силою розвитку

відповідного виробництва (через зростання професійних і ділових якостей працівників) та інших видів діяльності (через можливість споживання результатів цієї діяльності). Стратегія, яка ігнорує провідну роль робочої сили в економічному розвитку і акцентує увагу на інших складових економічної діяльності (інвестиціях, інноваціях, фінансовому забезпеченні, маркетингу та ін.) однобоко вирішує питання і дозволяє реалізувати або ресурсну модель організації праці у межах виробничих можливостей, або витратну, що передбачає збільшення витрат на робочу силу, непокритих відповідними джерелами фінансування. Поширеність таких моделей організації праці стримує розвиток виробництва як окремого підприємства, так і економіки в цілому. В зв'язку з цим в роботі запропонована мотиваційна стратегія організації праці персоналу, яка представляє собою стратегічну лінію підприємства на підвищення вартості робочої сили на основі узгодженості інтересів роботодавців і працівників, що дозволяє підвищити рівень задоволеності працівників і знайти оптимальні рішення щодо реорганізації трудового процесу і відповідних вимог до кадрового складу, реалізація яких дозволить забезпечити формування необхідних джерел покриття зростаючих витрат на робочу силу. Авторське бачення змісту мотиваційної стратегії та її місця в системі функціональних стратегій підприємства представлено на рис. 1.



Рисунок 1 – Місце мотиваційної стратегії в системі функціональних стратегій підприємства

В результаті проведеного дослідження з'ясовано, що суттєвий вплив на формування мотиваційної стратегії організації праці персоналу на підприємстві має реалізація принципів корпоративної соціальної відповідальності, що

базуються на прийнятій Міжнародною організацією праці концепції гідної праці. Як наслідок, обґрунтовано, що у подальшому дослідженні формування мотиваційної стратегії необхідно здійснювати з врахуванням рівня корпоративної соціальної відповідальності бізнесу щодо узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників за такими групами стейкхолдерів, як працівники і роботодавці.

У другому розділі «Дослідження стану мотивації праці на підприємствах автотранспорту України» проаналізовано діяльність підприємств автотранспорту України, що здійснюють технічне обслуговування і поточний ремонт автомобілів, розглянуто особливості організації праці та мотивації авторемонтного персоналу, розроблено стратегічний підхід до формування ефективної мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємств в контексті корпоративної соціальної відповідальності.

В дослідженні доведено, що метою формування мотиваційної стратегії організації праці персоналу підприємства є визначення резервів підприємства, які створюють відповідне середовище для задоволення потреб персоналу у збільшенні рівня заробітної плати (рис. 2).



Рисунок 2 – Концепція формування мотиваційної стратегії організації праці персоналу підприємства

При цьому збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників досягається шляхом визначення фінансових можливостей підприємства у покритті збільшених витрат з урахуванням досягнення цільового рівня рентабельності. Ступінь зацікавленості працівника в системі трудових відносин визначає його мотивація до праці та можливість ефективного використання власного трудового потенціалу, що потребує створення певних умов з боку роботодавців.

Проведений аналіз показав, що на сьогодні авторемонтний персонал, переважно, працює на малих і середніх підприємствах автотранспорту. Визначено, що підприємствами (юрособами), які протягом останнього десятиріччя наряду із здійсненням пасажирських і вантажних перевезень виконували технічне обслуговування і поточний ремонт автомобілів, були: 4 великих підприємства, 521 середнє підприємство, 1841 мале підприємство і 14446 мікропідприємств. Не дивлячись на невелику питому вагу (3,0%) в загальній кількості підприємств, які надавали послуги з технічного обслуговування і поточного ремонту, середні підприємства мали 50% від загальної кількості найманих працівників у цій сфері діяльності. З огляду на вищенаведене, зроблено висновок про те, що на підприємствах, які здійснюють технічне обслуговування і поточний ремонт автомобілів, існує можливість запровадження витратокомпенсувальної мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу, яка передбачає збільшення витрат на робочу силу відповідно до потреб або запитів працюючих, але за рахунок раціональної організації трудового процесу, що підвищує продуктивність праці.

В дослідженні для запровадження механізму регулювання соціально-трудоу відносин, що базуються на відповідальності двох груп стейкхолдерів, запропоновані кількісні показники, що характеризують рівень корпоративної соціальної відповідальності як зі сторони працівників, так із боку роботодавців (табл.1).

Таблиця 1 – Кількісні показники, що характеризують рівень корпоративної соціальної відповідальності як зі сторони працівників, так із боку роботодавців

Формула для розрахунку кількісного показника рівня корпоративної соціальної відповідальності	Використання показника групами стейкхолдерів	
	роботодавцями	працівниками
$N_1 = \frac{ZP_s^p}{ZP_s^g}$, де N_1 – показник співвідношення середнього розміру зарплати працівників підприємства до середньої зарплати по автотранспортній галузі в цілому; ZP_s^p – середній розмір зарплати працівників підприємства у звітному періоді; ZP_s^g – середній розмір зарплати працівників автотранспортної галузі у звітному періоді	ні	так
$N_2 = \frac{\sum ZP_{nv}}{\sum ZP_v}$, де N_2 – показник заборгованості по заробітній платі; $\sum ZP_{nv}$ – сума несплаченої заробітної плати на кінець звітного періоду; $\sum ZP_v$ – сума нарахованої зарплати у звітному періоді	ні	так

$N_3 = \frac{ZP_z^s}{ZP_p^s}$, де N_3 – коефіцієнт зростання заробітної плати; ZP_z^s – середній розмір зарплати працівників підприємства у звітному періоді; ZP_p^s – середній розмір зарплати працівників підприємства у попередньому звітному періоді	ні	так
$N_7 = \frac{PR_r^z}{\sum OV_r^z}$, де N_7 – показник рентабельності наданих послуг; PR_r^z – чистий прибуток підприємства у звітному періоді; OV_r^z – сума операційних витрат підприємства у звітному періоді	так	ні
$N_9 = \frac{\sum ONP_z}{\sum ONP_p}$, де N_9 – показник динаміки обсягів наданих послуг; ONP_z – обсяг наданих послуг підприємством у звітному періоді; ONP_p – обсяг наданих послуг підприємством у попередньому звітному періоді	так	ні
$N_{10} = \frac{N_9}{N_3}$, де N_{10} – показник відношення коефіцієнта приросту обсягу наданих послуг до коефіцієнта зростання заробітної плати; N_9 – показник динаміки обсягів наданих послуг; N_3 – коефіцієнт зростання заробітної плати	так	ні

Для оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу запропоновано від кількісних показників, які наведені в табл. 1, перейти до якісних, серед яких три рівні якості системи.

У розділі 3 «**Методичні основи формування і оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації роботи авторемонтного персоналу підприємства**» побудовано моделі організації праці персоналу ремонтних служб підприємств автотранспорту, розроблено методичні підходи до вибору раціональної мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу в системі корпоративної соціальної відповідальності, визначені методи і моделі оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу в контексті узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників.

Для реалізації мотиваційної концепції організації праці авторемонтного персоналу щодо пошуку резервів для покриття додаткових витрат на робочу силу розглянуто організаційну модель виробництва технічного обслуговування і поточного ремонту автомобілів, яка характеризується вхідними і вихідними параметрами, а також параметрами стану. Для моделювання організації трудового процесу авторемонтного персоналу був застосований математичний апарат теорії графів – “мережа Петрі” (рис. 3). До вхідних параметрів системи обслуговування в моделі віднесена кількість вимог на даний вид технічного обслуговування, яка складає її добову виробничу програму, а в системі поточного ремонту – інтенсивність вхідного потоку вимог на ремонт. Від продуктивності ремонтної зони, яка являє собою функцію вхідного потоку вимог і параметрів стану, залежать вихідні параметри моделі. До параметрів стану в моделі віднесена: кількість постів і ліній обслуговування, кількість виконавців на окремих постах, режим роботи систем обслуговування, кількість робочих певних професій і розрядів, рівень забезпеченості оборотним фондом і

запасними частинами, форма організації виробництва технічного обслуговування і поточного ремонту та ін.

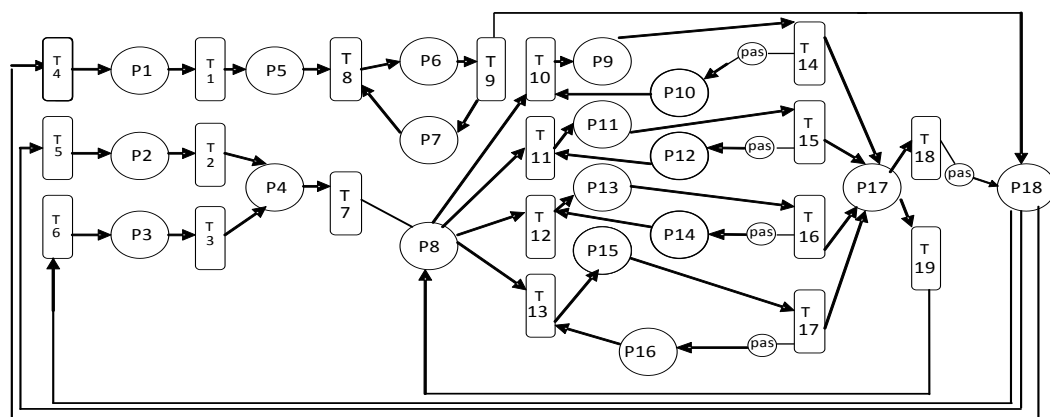


Рисунок 3 – Модель мережі Петрі, що відображає організацію праці авторемонтного персоналу АТП при операційно-постовій формі організації виробництва технічного обслуговування і поточного ремонту автомобілів (*P* – позиції, *T* – переходи)

Моделювання за допомогою модернізованих класичних мереж Петрі дозволило здійснити імітацію роботи ремонтної служби АТП і визначити ефективну в конкретних умовах роботи підприємства форму організації праці авторемонтного персоналу (табл. 2).

Таблиця 2 – Рекомендації щодо вибору форми організації праці авторемонтного персоналу підприємства, що дозволяє роботодавцям отримати резерви для покриття додаткових витрат на робочу силу

Розмір АТП, спискова кількість автомобілів	Форма організації праці авторемонтного персоналу	Особливості впливу форм організації праці на продуктивність праці авторемонтного персоналу	Очікуваний соціально-економічний ефект
1-50 одиниць	Індивідуальна	Отримання додаткових результатів роботи за рахунок підвищення професійної майстерності, культури і якості обслуговування клієнтів	Поліпшення якісних характеристик структури персоналу працівників, підвищення іміджевих та репутаційних позицій підприємства, можливість застосування гнучких графіків роботи
50-100 одиниць	Колективна з організацією комплексних бригад	Збільшення результатів роботи за рахунок скорочення часу на виконання послуги за рахунок паралельного виконання робіт	Залучення більшої кількості клієнтів, скорочення часу очікування клієнтами виконання замовлень
100-400 одиниць	Колективна з організацією спеціалізованих за видами впливів бригад	Збільшення результатів роботи за рахунок розширення обсягів наданих послуг через виконання спеціалізованих операцій	Збільшення обсягів наданих послуг, поліпшення якості їх виконання, більш ефективне використання виробничих засобів

Оцінка ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємств в контексті дотримання вимог корпоративної соціальної відповідальності здійснювалась із застосуванням математичного апарату нечіткої логіки (Fuzzy Logic) для малої вибірки в середовищі MATLAB. Зв'язки між ефективністю мотиваційної стратегії та факторами, що впливають на неї, представлені у вигляді бази нечітких множин. «Високий», «середній» і «низький» рівень ефективності мотиваційної стратегії виступають параметрами моделі і можуть бути описані як нечіткі змінні. Застосування апарату нечіткої логіки для малої вибірки передбачає побудову функції належності з описом вищезазначених лінгвістичних термів. Кожна вихідна нечітка змінна містить терм-множини, що складаються з таких характеристик, як «високий», «середній» та «низький» рівень ефективності мотиваційної стратегії. Далі, в базовій моделі оцінювання ефективності мотиваційної стратегії призначаються функції належності. Таким чином, для проведення математичної формалізації спочатку будуються нечіткі інтервали для характеристик, які можна описати числовими значеннями на підмножинах цілих чисел. Після цього, на заключній стадії формується функція належності для отриманої нечіткої величини, яка описана лінгвістичною змінною.

Апробація методики оцінки ефективності мотиваційної стратегії проводилася з використанням даних 19 підприємств, що здійснювали технічне обслуговування і поточний ремонт автомобілів впродовж 2017-2019 рр.

Вибір підприємств для дослідження проводився за наступним критерієм: у виборці мали бути представлені підприємства різних категорій: великі, середні і малі. Визначення коефіцієнта ефективності мотиваційної стратегії організації праці в меню View Rules наведено на рис.4.

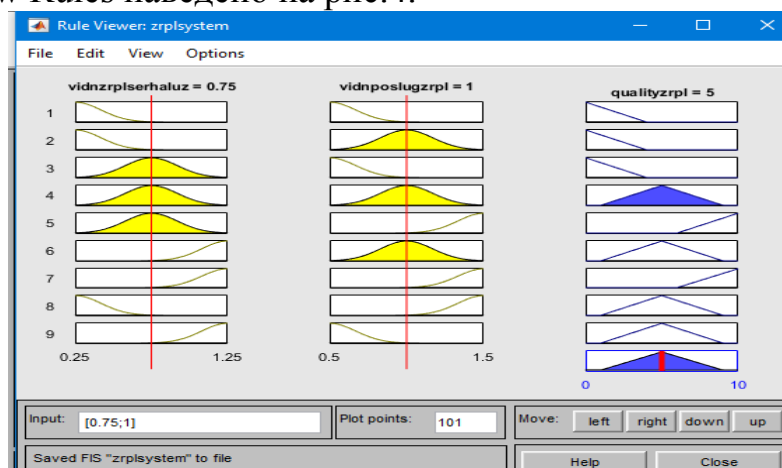


Рисунок 4 – Визначення коефіцієнта ефективності мотиваційної стратегії організації праці персоналу підприємства в меню View Rules

Результати оцінювання ефективності мотиваційної стратегії підприємств за двома моделями представлені в табл. 3.

Таблиця 3 – Результати оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу у базовій та вдосконаленій моделях

Назва підприємства	Код ЄДРПОУ	Базова модель		Вдосконалена модель	
		Коефіцієнт ефективності	Вербальна оцінка ефективності	Коефіцієнт ефективності	Вербальна оцінка ефективності
ТОВ «Рабен Україна»	32306522	7,78	висока	7,37	висока
АТ «Київська КВК «Рapid»	05475156	8,31	висока	4,98	середня
ТОВ «РОМДІ Україна»	36834332	6,44	середня/висока	6,51	висока
ПАТ «АТП-1»	03746384	6,5	середня/висока	4,98	середня
ПАТ "Західукргтранс"; ПАТ "Харківське АТП №16363"; ПАТ «Київське АТП 13061»; ТОВ "Трак Сервіс Львів"; ТОВ "112 Україна"; ТОВ "АТП 11262 Важавтотранс"; ТДВ "Харківське АТП №16363" ТОВ «Захід БП Груп»; ТОВ - фірма «Дівітракс»; ПП "Інтертраффік"; ПАТ "Івано-Франківськ-авто"	13825481; 01332106; 05440979; 31417137; 20856507 03116163 01332106 40037324 32089226 33312872 05495466	5,36; 4,69; 5,02; 5,38; 5,11; 4,97; 4,92; 5,66; 4,76; 5,61; 5,53	середня	5,51; 5,19; 5,0; 4,97; 5,13; 4,99; 4,85; 5,68; 5,6; 5,7; 5,07	середня
ПАТ "АТП 13555"; ПАТ "АТП 11263"; ТОВ «Українські логістичні системи»	05465755; 03116157; 30784014	2,1; 1,59; 1,93	низька	4,16; 4,84; 5,01	середня
ПАТ АТП 13058	05475147	1,46	низька	1,53	низька

В результаті оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу у базовій та вдосконаленій моделях для підприємств з низькою експертною оцінкою рекомендується: підвищити в термін від одного до трьох кварталів рівень заробітної платні і наблизити його до середньої по галузі. Дана пропозиція стосується підприємств ПрАТ "АТП 13555", ПрАТ "АТП 11263", ПАТ АТП 13058"; підвищити продуктивність праці протягом року і, як наслідок, підвищити відношення приросту обсягу послуг до приросту фонду заробітної плати. Дана пропозиція стосується підприємств ПАТ АТП 13058" і підприємства ТОВ «Українські логістичні системи».

Для підприємств із переважно високою оцінкою ефективності мотиваційної стратегії (АТ «Київська Виробнича компанія «Рapid»; ПАТ «АТП-1»; ТОВ «РОМДІ Україна»; ТОВ «Рабен Україна») втручатись у задіяну мотиваційну стратегію не потрібно.

Для середніх оцінок якості (усі інші досліджувані підприємства) необхідно поступово покращувати мотиваційну стратегію за двома показниками, але без радикального втручання. В межах вдосконаленої моделі додано ще один важіль для визначення експертної оцінки ефективності мотиваційної стратегії – частку заборгованості по заробітній платі. Характерним прикладом недооцінки цього фактору є підприємство АТ «Київська Виробнича компанія «Рapid», яке

втратило рейтинг найкращого за ефективністю мотиваційної стратегії в межах базової моделі і перейшло до розряду «середніх» у вдосконаленій моделі.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі розроблено теоретико-методичні положення формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтних працівників, що дозволяє в парадигмі корпоративної соціальної відповідальності знаходити джерела покриття зростаючих витрат на робочу силу. Результати проведеного дослідження дозволили сформулювати наступні висновки:

1. Узагальнення існуючих поглядів вітчизняних і зарубіжних науковців щодо розуміння сутності формування мотиваційної стратегії організації праці персоналу підприємства, дозволило сформулювати власну позицію щодо визначення цього поняття. Під мотиваційною стратегією організації праці персоналу слід розуміти підсистему функціональної кадрової стратегії підприємства, яка представляє собою довгострокову програму дій щодо реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу підприємства з метою забезпечення його стратегічних конкурентних переваг.

2. Структуризація елементів мотиваційної стратегії організації праці персоналу дозволила сформулювати концепцію її забезпечення, що включає характеристику мети, визначення «мотиваційних» зон, розробку мотиваційної стратегії, визначення комплексу мотивування і розробку мотиваційних заходів. Було визначено, що існує три види мотиваційних стратегій: ресурсна, що забезпечує організацію і відшкодування праці відповідно до виробничих можливостей; витратна, що передбачає можливість збільшення витрат на робочу силу без відповідних джерел їх покриття, тобто за рахунок збільшення цін; витратокомплексувальна, що передбачає збільшення витрат на робочу силу відповідно до потреб чи запитів працюючих, але за рахунок раціональної організації виробничого процесу, впровадження автоматизації і цифровізації виробничих операцій, що підвищують продуктивність праці.

3. В результаті проведеного дослідження з'ясовано, що суттєвий вплив на формування мотиваційної стратегії організації праці персоналу на підприємстві має реалізація принципів корпоративної соціальної відповідальності, що базуються на прийнятій Міжнародною організацією праці концепції гідної праці. Як наслідок, обґрунтовано, що у подальшому дослідженні формування мотиваційної стратегії необхідно здійснювати з врахуванням рівня корпоративної соціальної відповідальності бізнесу щодо узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників за такими групами стейкхолдерів, як працівники і роботодавці.

4. Для двох груп стейкхолдерів з використанням логіко-аналітичного і монографічного методів було визначено показники, що характеризують рівень корпоративної соціальної відповідальності як зі сторони працівників, так із боку роботодавців.

5. Моделювання за допомогою модернізованих класичних мереж Петрі дозволило здійснити імітацію роботи ремонтної служби АТП і визначити

ефективні в конкретних умовах роботи підприємства форми організації праці авторемонтного персоналу. В процесі моделювання отримані результати, які дозволяють дати практичні рекомендації щодо ефективного застосування тієї або іншої форми організації праці ремонтних робочих автотранспортних підприємств. При побудові імітаційної моделі функціонування технічної служби АТП встановлено, що спеціалізовані бригади за видами впливів доцільно створювати в АТП, що мають 100-400 автомобілів, а комплексні бригади - в АТП, що мають відповідно 50-100 автомобілів. В інших випадках доцільною організацією праці ремонтних робочих буде індивідуальна організація праці.

6. Доведена дієвість моделей нечіткої логіки для експертної оцінки ефективності мотиваційної стратегії підприємствах автотранспорту за двома (базова модель) і трьома (вдосконалена модель) числовими критеріями. Таким чином, отримано інструмент для якісного оцінювання на основі вербальних (нечислових) оцінок. Вихідними даними при цьому є річна фінансова і статистична звітність суб'єктів господарювання. Для підприємств із переважно високою оцінкою ефективності мотиваційної стратегії організації праці втручатись у задіяну систему оплати праці непотрібно. Для середніх оцінок ефективності (усі інші досліджувані підприємства) необхідно поступово покращувати систему оплати праці за двома показниками, але без радикального втручання. В межах вдосконаленої моделі додано ще один важіль для визначення експертної оцінки ефективності мотиваційної стратегії – частку заборгованості по заробітній платі. Для визначення ефективності стимулюючих чинників мотиваційної стратегії організації праці пропонується оцінку її ефективності в цілому по підприємству здійснювати за допомогою запропонованої в дослідженні програми MATLAB Fuzzy Logic.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у виданнях іноземних держав

1. Antonenko N. Modernization of the motivational mechanism in the context of corporate social responsibility policy. *Annali d'Italia. Scientific Journal of Italy*. Florence (Italy): vol. 2, 2020. №6. – С. 41-43.
2. Antonenko N. Advantages and Lacks of the West European Model Pay Work. *Scientific Proceedings of the scientific-technical union of mechanical engineering*. Sofia, Bulgaria.–ISSN 1310-3946.–2008.– Jan XV. Volume 1(104).– С.100-101.

Статті у наукових фахових виданнях України

3. Антоненко Н.В. Мотиваційний складник відносин роботодавців із працівниками у системі корпоративної соціальної відповідальності. *Причорноморські економічні студії. Науковий журнал*. Одеса: ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій», 2020. Вип. 52. Частина 1. С.105-111.
4. Антоненко Н.В. Корпоративна соціальна відповідальність в системі мотивації праці. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. Кропивницький: ЦНТУ, 2019, вип. 3(36). С.142-148.

5. Антоненко Н.В. Розробка динамічних моделей організації праці ремонтних робочих АТП. *Вісник Національного транспортного університету. Науково-технічний збірник*. К, НТУ, 2009, випуск 19, частина 1, С.224-228.

6. Антоненко Н.В. Проблеми вибору раціональних організаційних форм трудового процесу ремонтних робочих АТП. *Управління проектами, системний аналіз і логістика. Науковий журнал*. К, НТУ, 2009, випуск 6, С.274-278.

7. Антоненко Н.В. Вплив ступеня спеціалізації АТП по типах рухомого складу на організацію виробництва ТО і поточного ремонту автомобілів. *Управління проектами, системний аналіз і логістика. Науковий журнал*. К, НТУ, 2008, випуск 5, С.16-19.

8. Антоненко Н.В. Модернізація класичних мереж Петрі для моделювання трудового процесу ремонтних робочих автотранспортних підприємств. *Вісник Національного транспортного університету. Науково-технічний збірник*. К, НТУ, 2008, ч. 1., випуск 17, С.292-296.

9. Антоненко Н.В. Розробка критерію ефективності для оцінки доцільності застосування форм організації праці ремонтно-обслуговуючого персоналу автотранспортного підприємства. *Вісник Національного транспортного університету. Науково-технічний збірник*. К, НТУ, 2007, випуск 15, С.295-299.

10. Антоненко Н.В. Сфера застосування форм організації праці ремонтних робочих. *Проблеми транспорту. Збірник наукових праць*. К, НТУ, 2006, випуск 3, С.41-44.

11. Антоненко Н.В. Методика вибору раціональної форми організації праці ремонтних робочих автотранспортних підприємств. *Вісник Національного транспортного університету. Науково-технічний збірник*. К, НТУ, 2006, випуск 13, С.200-203.

12. Антоненко Н.В. Встановлення функціонального зв'язку між організаційними формами виробництва, праці, оплати праці ремонтних робочих автотранспортних підприємств. *Вісник Національного транспортного університету. Науково-технічний збірник*. К, НТУ, 2006, випуск 11, С.87-90.

Публікації апробаційного характеру

13. Антоненко Н.В. Інтегрований індикатор рівня корпоративної соціальної відповідальності як показник гідної праці. *Сучасний рух науки: тези доп. X міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 2-3 квітня 2020 (м.Дніпро) Дніпро, 2020. т.1. С.46-49.*

14. Антоненко Н.В. Методика розподілу колективного трудового доходу залежно від індивідуального внеску працівника. *Dynamics of the Development of World Science: Abstracts of IX International Scientific and practical Conference, MAY 13-15, 2020 (м.Ванкувер). Vancouver, Canada 2020, P. 282-290.*

15. Антоненко Н.В. Методика узгодження інтересів роботодавця та працівника. *LXXVI науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету: тези доп.* К, НТУ, 2020. С. 396.

16. Антоненко Н.В. Місце організації праці в системі організації виробництва. *LXIX науково-практична конференція науково-педагогічних*

працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету: тези доп. К, НТУ, 2013. С.355.

17. Антоненко Н.В. Формування оптимальної мотиваційної стратегії виробничого персоналу автотранспортних підприємств. *LXVIII науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету*: тези доп. К, НТУ, 2012. С.330.

18. Антоненко Н.В. Місце форм організації праці в системі організації виробництва. *LXVII науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету*: тези доп. К, НТУ, 2011. С.289.

19. Антоненко Н.В. Формування оптимальної мотиваційної стратегії ремонтно-обслуговуючого персоналу АТП. *LXVI науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету*: тези доп. К, НТУ, 2010. С.287-288.

20. Антоненко Н.В. Мотивація як функція в системі організації праці ремонтних робочих АТП. *LXV науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету*: тези доп. К, НТУ, 2009. С.291-292.

21. Антоненко Н.В. Анализ современных тенденций в организации труда ремонтных рабочих на предприятиях автомобильного транспорта. *Теорія та практика ринкових перетворень: економічний та соціальний контекст*: тези доп. Всеукраїнської науково-практичної конференції 20-22 березня 2008р. Вінниця: ВІЕ ТНЕУ, 2008. т.2. С.123-128.

22. Антоненко Н.В. Стратегия организации трудового процесса ремонтно-обслуживающего персонала автотранспортного предприятия. *Управління підприємством: діагностика, стратегія, ефективність*: тези доп. XVI Міжнародної науково-практичної конференції, м.Таллінн, 10-11 квітня 2008р. К.: ВПП «Політехніка», 2008. С.13-14.

23. Антоненко Н.В. Концептуальні засади вибору раціональних форм організації праці ремонтно-обслуговуючого персоналу АТП. *LXIV науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету*: тези доп. К, НТУ, 2008. С.293.

24. Антоненко Н.В. Моделирование організації трудового процесу ремонтних робочих автотранспортного підприємства. *Розвиток наукових досліджень 2008*: тези доп. IV міжнародної науково-практичної конференції 24-26 листопада 2008 р. Полтава: «Інтерграфіка», 2008. т.12. С.21-22.

25. Антоненко Н.В. Стратегічний підхід до організації мотивації праці ремонтних робочих автотранспортних підприємств. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*: тези доп. II міжнародної науково-практичної конференції 19 грудня 2008 р. Харків: ХНАДУ. 2008. С.90-91

26. Антоненко Н.В. Ринкові форми і системи заробітної плати. *LXIII науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів та структурних підрозділів університету*: тези доп. К, НТУ, 2007. С.265.

27. Антоненко Н.В. Класифікація сучасних систем оплати праці. *Управління в умовах трансформації економіки*: зб. наукових праць за матеріалами науково-практичних конф. Економіко-технологічного університету (Бровари: ЕТУ, 2007.–Випуск 2. С.86-88).

28. Антоненко Н.В. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Концептуальні засади формування менеджменту в Україні*: Друга Всеукраїнська науково-практична конференція (Київ, МАУП, 16-17 листопада 2007): тези доп. К.: МАУП, 2007. С.278-279.

АНОТАЦІЯ

Антоненко Н.В. Формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства в контексті корпоративної соціальної відповідальності. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), Національний транспортний університет, Київ, 2021.

Дисертаційна робота присвячена поглибленню теоретико-методичних положень і розробленню практичних рекомендацій щодо формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємств, яка дозволить зацікавленим стейкхолдерам на основі узгодження власних інтересів створювати мотиваційне середовище для розвитку виробництва. Досліджено теоретичні аспекти формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємств.

Розроблена методика вибору раціональних форм організації праці авторемонтного персоналу підприємства, адекватних формам виробничих процесів технічного обслуговування та поточного ремонту автомобілів. Доведено, що суттєве значення для визначення ефективності мотиваційної стратегії підприємства в контексті дотримання вимог корпоративної соціальної відповідальності мають показники співвідношення середнього розміру зарплати працівників підприємства до середньої зарплати по автотранспортній галузі в цілому та відношення коефіцієнту приросту обсягу наданих послуг до коефіцієнту приросту фонду заробітної плати.

Розроблені базова і удосконалена моделі визначення ефективності мотиваційної стратегії із застосуванням математичного апарату нечіткої логіки (Fuzzy Logic) для малої вибірки. Удосконалена модель враховує в якості вхідного параметру частку заборгованості по зарплаті на підприємстві. Визначені коефіцієнти ефективності мотиваційної стратегії організації праці в базовій і вдосконаленій моделі нечіткої логіки MATLAB Fuzzy Logic для 19 автотранспортних підприємств України. Доведена дієвість моделей нечіткої логіки для експертної оцінки ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу на автотранспортному підприємстві за двома (базова модель) і трьома (вдосконалена модель) числовими критеріями. Отримано інструмент для якісного оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу на основі вербальних (нечислових) оцінок.

Ключові слова: мотивація, мотиваційна стратегія, корпоративна соціальна відповідальність, соціально-трудові відносини, форма організації трудового процесу, роботодавець, працівник, експертна оцінка, організація праці, авторемонтний персонал, автотранспортне підприємство.

АННОТАЦИЯ

Антоненко Н.В. Формирование мотивационной стратегии организации труда авторемонтного персонала предприятия в контексте корпоративной социальной ответственности. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности), Национальный транспортный университет, Киев, 2021.

Диссертация посвящена углублению теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций по формированию мотивационной стратегии организации труда авторемонтного персонала предприятий, позволяющей заинтересованным стейкхолдерам создавать мотивационную среду для развития производства на основе согласования собственных интересов. Исследованы теоретические аспекты формирования мотивационной стратегии организации труда авторемонтного персонала предприятий. Разработана методика выбора рациональных форм организации труда авторемонтного персонала предприятия, адекватных формам производственных процессов технического обслуживания и текущего ремонта автомобилей. Доказано, что существенное значение для определения эффективности мотивационной стратегии предприятия в контексте соблюдения требований корпоративной социальной ответственности имеют показатели соотношения среднего размера зарплаты работников предприятия и средней зарплаты по автотранспортной отрасли в целом, а также отношение коэффициента прироста объема предоставленных услуг к коэффициенту прироста фонда заработной платы.

Разработаны базовая и усовершенствованная модели определения эффективности мотивационной стратегии с применением математического аппарата нечеткой логики (Fuzzy Logic) для малой выборки. Усовершенствованная модель учитывает в качестве входного параметра величину задолженности по зарплате на предприятии. Определены коэффициенты эффективности мотивационной стратегии организации труда в базовой и усовершенствованной модели нечеткой логики MATLAB Fuzzy Logic для 19 автотранспортных предприятий Украины. Доказана действенность моделей нечеткой логики, используемых для проведения экспертной оценки эффективности мотивационной стратегии организации труда авторемонтного персонала на автотранспортном предприятии по двум (базовая модель) и трем (усовершенствованная модель) числовым критериям. Получен инструмент для качественной оценки эффективности мотивационной стратегии организации труда авторемонтного персонала на основе вербальных (нечисловых) оценок.

Ключевые слова: мотивация, мотивационная стратегия, корпоративная социальная ответственность, социально-трудовые отношения, форма

организации трудового процесса, работодатель, работник, экспертная оценка, организация труда, авторемонтный персонал, автотранспортное предприятие.

SUMMARY

Antonenko N.V. Formation of a motivational strategy for the automobile repair personnel' work organizing of an enterprise in the context of corporate social responsibility. – Manuscript.

The dissertation on competition of a scientific degree of the candidate of economic sciences on a specialty 08.00.04 - economy and management of the enterprises (on kinds of economic activity), National Transport University, Kiev, 2021.

The dissertation is devoted to the deepening of theoretical and methodological provisions and the practical recommendations' development for the formation of car repair companies' motivational strategy, which will allow interested stakeholders to create a motivational environment for production development based on the coordination of their own interests.

Theoretical aspects of car repair organization' personnel's motivational strategy work formation of the enterprises is investigated. The author's approach to the concept's definition of "labour organization's motivational strategy" is proposed. The developed method to choosing rational forms of the car repair personnel's labour process' organization of the transport enterprise allows employers to determine reserves to cover additional labour costs in terms of corporate social responsibility's requirements' implementation.

It is proved that the ratio of the employees' average salary to the average salary in the automotive industry as a whole and the growth rate of services' ratio provided to the growth rate of the wage fund are essential for determining the company's effectiveness motivational strategy in reconciling the employers' and employees' interests.

The study developed basic and improved models for determining the motivational strategy's effectiveness using the mathematical apparatus of Fuzzy Logic for a small sample in the MATLAB environment. The fuzzy logic models' effectiveness for the car repair personnel's expert evaluation's motivational strategy at a trucking company by two (basic model) and three (improved model) numerical criteria is proved. The improved model takes into account an input parameter the share of salary arrears in the enterprise. In the basic and improved model for 19 motor transport enterprises of Ukraine the efficiency's coefficients the labour' motivational strategy of organization is determined. A tool for qualitative evaluation of the motivational strategy's effectiveness based on verbal (non-numerical) assessments is obtained. It is noted that the scientific and practical problem of finding expert assessment's improved models of the motivational strategy in the enterprise's effectiveness requires further development through the influence of such factors as ownership's various forms, the volume of services provided, international relations.

Keywords: motivation, motivational strategy, corporate social responsibility, social-labour relations, forms of labour process organization, employer, employee, expert assessment, labour organization, car repair personnel, motor transport enterprise.