**Попова Ірина Анатоліївна. Забезпечення взаємозв'язку зростання продуктивності праці та заробітної плати на промислових підприємствах : Дис... канд. наук: 08.00.07 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | *Попова І.А. Забезпечення взаємозв’язку зростання продуктивності праці та заробітної плати на промислових підприємствах. – Рукопис.*  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут економіко-правових досліджень НАН України, Донецьк, 2009.  Дисертацію присвячено вирішенню актуального науково-практичного завдання щодо обґрунтування теоретичних положень та розробки практичних рекомендацій по забезпеченню взаємозв'язку зростання продуктивності праці та заробітної плати на промислових підприємствах.  У дисертації розглянуто теоретичні основи дослідження чинників зростання продуктивності праці і заробітної плати на промислових підприємствах. Розкрито сутність та обґрунтовано чинники зростання продуктивності праці та заробітної плати, узагальнено теоретичні положення щодо характеру взаємозв'язку між зростанням продуктивності праці та заробітної плати. Удосконалено методичні підходи до визначення резервів зростання продуктивності праці, виявлення чинників зростання заробітної плати, порядок оцінки взаємозв'язку продуктивності праці та заробітної плати. Розроблено організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на підставі реалізації комплексної програми інноваційного розвитку підприємства та моделі максимізації зростання продуктивності праці. Удосконалено підхід до розробки стратегії управління підприємством, який передбачає реалізацію заходів з формування та розподілу фонду оплати праці залежно від конкретних показників структурних підрозділів. Запропоновано економіко-математичну модель максимізації зростання продуктивності праці, яка враховує обмеження за обсягом реалізації, рівнем собівартості одиниці продукції, середньої заробітної плати, прибутку та обсягу коштів, що спрямовані на впровадження заходів. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі вирішено науково-практичне завдання по забезпеченню взаємозв'язку зростання продуктивності праці та заробітної плати на промислових підприємствах. Виконане наукове дослідження дозволяє сформулювати ряд висновків та пропозицій теоретичного, методичного й прикладного змісту, основні з яких зводяться до наступного:  1. Узагальнення наукових точок зору вчених-економістів щодо впливу чинників на рівень продуктивності праці обумовило необхідність удосконалення класифікації чинників, що впливають на її величину. Це дозволило обґрунтувати підхід до аналізу продуктивності праці на підприємствах різних галузей промисловості.  2. Проведений аналіз літературних джерел відносно сутності та класифікації чинників, які впливають на заробітну плату, дозволив зробити висновок, що її величина безпосередньо залежить від чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Наведена класифікація дозволила виділити ті чинники, управління якими буде сприяти відновленню функцій заробітної плати.  3. Внаслідок узагальнення теоретичних положень, вивчення праць вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів встановлено, що випереджаюче зростання продуктивності праці є підставою забезпечення раціональних співвідношень між фондами накопичення та споживання (відшкодування). Це дає можливість регулювати співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати на промислових підприємствах і контролювати випереджаючі темпи зростання продуктивності праці у порівнянні з підвищенням номінальної заробітної плати робітників з метою досягнення підприємствами високих кінцевих результатів виробничої та комерційної діяльності.  Також визначено теоретичну залежність заробітної плати від продуктивності праці, засновану на теорії «ефекту доходу» та «ефекту заміщення», яка полягає в обґрунтуванні екстремуму розміру заробітної плати залежно від динаміки продуктивності праці з урахуванням такого чинника, як вільний час, що дозволяє працівникам раціонально його використовувати для всебічного розвитку особистості.  4. Проведений аналіз динаміки продуктивності праці на підприємствах, що досліджувалися, дозволив зробити висновки про те, що позитивно на її рівень вплинули наступні чинники: технічне переоснащення устаткування, омолоджування персоналу, зростання чисельності працівників з вищою та средньоспеціальною освітою, скорочення числа працівників пенсійного віку. Це забезпечило додаткове зростання обсягів виробництва продукції та продуктивності праці. Негативно позначилися на рівні продуктивності праці: високий рівень зносу металоріжучого устаткування та незадовільне використання виробничих потужностей (наприклад у ВАТ «ХК «Луганськтепловоз» – 89,23% та 28%), збільшення кількості неявок, низька організація праці, незадовільні умови праці, недосконала організаційна структура управління підприємством.  5. Проведений аналіз рівня та динаміки заробітної плати показав, що на неї впливають як внутрішні чинники (продуктивність праці, умови праці, вік, кваліфікаційний рівень, фонд робочого часу, тощо) так і зовнішні (рівень інфляції, попит та пропозиція на робочу силу, зміна рівня мінімальної заробітної плати, податкова політика у сфері оплати праці тощо), що дозволяє конкретизувати характер та ступінь їх впливу на показник, що досліджується.  6. Отримана на підставі кореляційно-регресійного аналізу оцінка взаємозв'язку динаміки продуктивності праці й середньої заробітної плати дозволила виявити чинники, що найбільшою мірою впливають на зміну вказаних показників на підприємствах Луганської області. Для продуктивності праці – це коефіцієнт стабільності кадрів, механоозброєність праці, питома вага працівників понад 50 років; для заробітної плати – також коефіцієнт стабільності кадрів, питома вага працівників понад 50 років та новий чинник – питома вага додаткової заробітної плати. Продуктивність праці за рахунок сукупного збільшення на один відсоток чинників-аргументів у ВАТ «ХК «Луганськтепловоз», на ДП МОУ «ЛАРЗ» і у ЗАТ «Сєвєродонецьке об'єднання «Азот»» може бути збільшена від 8,22% до 27,79%; середня заробітна плата – від 9,3% до 43,2%.  Розрахунки залежності зростання середньої заробітної плати від підвищення продуктивності праці (в інтервалі від 1% до 10%) з отриманих для підприємств багатофакторних рівнянь регресії показали, що заробітна плата при фіксованому значенні інших чинників-аргументів може підвищитися на ДП МОУ «ЛАРЗ» – на 1,02%, у ВАТ «ХК «Луганськтепловоз» – на 0,96% і в ЗАТ «Сєвєродонецьке об'єднання «Азот» – на 1,3%. Різні темпи зростання середньої заробітної плати відносно продуктивності праці обумовлені, в основному, дією внутрішніх чинників, які визначають рівень продуктивності праці на конкретному підприємстві.  7. Розроблено організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці персоналу підприємства, в основу якого покладено комплексну програму інноваційного розвитку підприємства та модель максимізації зростання продуктивності праці, метою якого є підвищення ефективності роботи та заробітної плати персоналу. У зв'язку з численністю програм, що розробляються і впроваджуються на рівні підприємств і регіонів, запропоновано об'єднати їх у комплексну програму інноваційного розвитку підприємства.  Використання запропонованого механізму дозволяє науково обґрунтовано підійти до підвищення продуктивності праці з урахуванням дотримання принципів оплати праці та соціальної справедливості.  8. Обґрунтовано методичні положення та практичні рекомендації щодо управління чинниками зростання заробітної плати на основі розробки стратегії управління підприємством. Вона передбачає реалізацію заходів з формування та розподілу фонду оплати праці залежно від конкретних показників структурних підрозділів. А саме: формування та розподіл фонду оплати праці, заснованих на розробці планових нормативів заробітної плати на одиницю реалізованої продукції; застосування удосконаленої тарифної сітки та системи посадових окладів за професійними групами робітників; розробка положення щодо стимулювання трудової активності робітників підприємства; здійснення заходів з оптимізації чисельності персоналу підприємства. Запропоновані заходи стимулюють робітників до підвищення ефективності праці та забезпечують зростання доходів робітників залежно від результатів роботи підприємства.  9. Запропоновано економіко-математичну модель максимізації зростання продуктивності праці, яка враховує обмеження за обсягом реалізації, рівнем собівартості одиниці продукції, середньої заробітної плати, прибутку та обсягом коштів, що спрямовані на впровадження заходів. Модель дозволяє поліпшити показники виробничо-господарської діяльності підприємства і забезпечує цільове використання коштів на його інноваційний розвиток. За допомогою запропонованої моделі, на прикладі ВАТ «ХК «Луганськтепловоз», визначені найбільш ефективні заходи, які забезпечують зростання продуктивності праці на 12,1%.  Результати розрахунків на підставі розробленої економіко-математичної моделі та інших інструментів механізму управління продуктивністю праці, свідчать про можливість їх застосування в практичній роботі фахівцями підприємств, що здійснюють виробничо-комерційну діяльність у ринкових умовах. | |