**Адаменко Марина Володимирівна. Організація матеріального стимулювання персоналу підприємств залізорудної промисловості : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Криворізький технічний ун-т. — Кривий Ріг, 2006. — 180арк.+ дод. — Бібліогр.: арк. 168-180**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Адаменко М.В. Організація матеріального стимулювання персоналу підприємств залізорудної промисловості. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Криворізький технічний університет, Кривий Ріг, 2006.  Дисертація присвячена розробці теоретичних і методичних основ організації матеріального стимулювання персоналу підприємств залізорудної промисловості. Виконано аналіз стану теорії і практики організації матеріального стимулювання. Особливу увагу приділено заробітній платі як головному елементу матеріального стимулювання. Запропоновано методичний підхід до визначення розмірів зарплати на основі ціни робочої сили з урахуванням макро- і мікроекономічних чинників. Удосконалено методику аналізу рівня зарплати із застосуванням індексів, розроблено методику оцінки керованості процесу зміни рівня зарплати за допомогою контрольних карт. Удосконалено систему управління організацією матеріального стимулювання. Побудовано механізм добору матеріальних стимулів, на основі якого розроблено систему моніторингу управління організацією матеріального стимулювання персоналу. Використання отриманих результатів дозволить забезпечити підвищення ефективності праці персоналу та отримати економічний ефект. | |
| |  | | --- | | У роботі вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в удосконаленні теоретичних та практичних засад щодо організації матеріального стимулювання персоналу підприємств залізорудної промисловості з метою підвищення ефективності їх діяльності. Методичні підходи та пропозиції розроблено з урахуванням критичного аналізу існуючих методів і можуть бути використані на підприємствах різних галузей народного господарства. Основні висновки дослідження полягають у тому, що:  1. У роботі обґрунтовано, що матеріальне стимулювання персоналу, являючись сукупністю виплат і винагород за працю, що мають вартісно-речовинний вираз, повинно включати заробітну плату, трудові та соціальні гарантії і пільги, частку від участі у власності підприємства, витрати роботодавця на пенсійне забезпечення та інші елементи матеріального стимулювання. Теоретично обґрунтовано, що заробітна плата є найбільш дійовим елементом матеріального стимулювання працівників, являє собою ціну робочої сили, яку необхідно визначати на основі суми витрат роботодавця на відтворення робочої сили. Заробітна плата базуючись на державному, договірному, ринковому регулюванні та регулюванні на рівні підприємства, повинна ґрунтуватися на відповідних принципах макроекономічного і мікроекономічного характеру.  2. Уточнення змісту економічних категорій “ефективність праці” та “ефективність матеріального стимулювання персоналу” дозволило визначити, що ефективність праці повинна відображати величину отриманого економічного ефекту від використання робочої сили, на одиницю витраченої праці, а ефективність матеріального стимулювання – співвідношення відповідного економічного ефекту та коштів роботодавця на матеріальне стимулювання персоналу, які визначаються на основі витрат на відтворення робочої сили.  3. Аналіз розмірів і структури витрат на матеріальне стимулювання персоналу на підприємствах залізорудної промисловості, і зокрема заробітної плати, показав, що існує: невідповідність розмірів заробітної плати величині витрат на відтворення робочої сили та розмірам ринкової її ціни; часткове виконання основних функцій і принципів заробітної плати; невідповідність структури заробітної плати вимогам, що до неї висуваються; недостатня обґрунтованість диференціації заробітної плати; слабкий взаємозв’язок розмірів заробітної плати з результатами праці тощо. Для посилення відтворювальної і стимулюючої ролі заробітної плати запропоновано визначати її залежно від чинників, що впливають на ціну робочої сили, та поділяються на індивідуальні і загальні, які у свою чергу складаються з макрочинників і мікрочинників. Дана класифікація чинників дозволить визначити межі та можливості підприємств стосовно покращення матеріального стимулювання персоналу.  4. У роботі обґрунтовано, що розміри заробітної плати доцільно визначати на основі ціни робочої сили, яка враховує необхідні витрати на відтворення робочої сили і формується на базі оцінки таких чинників: величини мінімального споживчого бюджету, усередненого складу сім’ї, умов праці працівника, його конкурентоспроможності на ринку праці, а також витрат роботодавця на утримання і розвиток персоналу. Такий методичний підхід до визначення розмірів заробітної плати дозволить роботодавцю більш обґрунтовано приймати рішення стосовно визначення величини витрат на матеріальне стимулювання персоналу.  5. Аналіз рівня заробітної плати працівників підприємств залізорудної промисловості запропоновано здійснювати з використанням детермінованої індексної мультиплікативної моделі, що дозволить спростити процедуру факторного аналізу рівня ціни робочої сили та виявити структурні зрушення у заробітній платі. На основі застосування контрольних карт запропоновано здійснювати оцінку керованості процесу формування рівня ціни робочої сили, що дозволить контролювати динаміку рівня заробітної плати та при необхідності корегувати процес її планування.  6. Удосконалення системи управління організацією матеріального стимулювання персоналу шляхом формулювання мети, завдань, функцій, принципів, методів, інструментів забезпечення, суб’єктів й об’єктів управління з урахуванням специфіки діяльності підприємств залізорудної промисловості дозволить забезпечити досягнення цілей їх функціонування та виявити напрямки подальшого покращення матеріального стимулювання персоналу. Одним із таких напрямків є розробка механізму добору стимулів у системі матеріального стимулювання. Запропонований універсальний механізм добору матеріальних стимулів базуючись на врахуванні узгодженості інтересів роботодавця і працівників підприємства щодо організації матеріального стимулювання та методиці оцінки її економічної ефективності, дозволить удосконалити існуючі системи матеріального стимулювання та забезпечити більш ефективний контроль і планування коштів на матеріальне стимулювання персоналу підприємств залізорудної промисловості.  7. Розроблена у роботі система моніторингу управління організацією матеріального стимулювання персоналу поєднує в собі певні заходи щодо визначення й аналізу розмірів заробітної плати, взаємозв’язку їх з ефективністю праці, та базується на механізмі добору матеріальних стимулів тощо. Вона має циклічний характер, що дозволить відслідковувати і виявляти недоліки в організації матеріального стимулювання персоналу підприємств залізорудної промисловості та приймати обґрунтовані управлінські рішення стосовно її удосконалення. Функціонування даної системи моніторингу на окремому підприємстві здійснюється за допомогою організаційного забезпечення, основою якого є запропоноване автором “Керівництво щодо застосування системи моніторингу управління організацією матеріального стимулювання персоналу”, та розроблених алгоритмічного і програмного забезпечення.  8. Розрахунок очікуваного економічного ефекту від впровадження системи моніторингу управління організацією матеріального стимулювання персоналу на підприємстві ґрунтується на визначенні економії витрат, пов’язаних із здійсненням аналізу, планування і контролю за організацією матеріального стимулювання персоналу. Очікуваний економічний ефект від впровадження даної системи моніторингу у господарську діяльність ВАТ „КЗРК” дорівнює 34,5 тис. грн. | |