**Шульга Ганна Юріївна. Управління матеріальним стимулюванням персоналу промислових підприємств: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Шульга Г.Ю. Управління матеріальним стимулюванням персоналу промислових підприємств. –**Рукопис**.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічний наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський державний економічний університет, 2004.Дисертація присвячена удосконалення методів управління системою матеріального стимулювання персоналу. У роботі доповнено класифікацію стимулів, що мають вплив на трудову активність персоналу підприємства. Розроблено анкету та проведено соціологічне обстеження дієвості системи матеріального стимулювання персоналу. Проаналізовано порядок встановлення тарифної заробітної плати, премій і надбавок на вітчизняних промислових підприємствах. Запропоновано комплексний методичний підхід щодо організації матеріального стимулювання персоналу. Визначено розмір коштів на матеріальне стимулювання персоналу згідно з потенційними можливостями підприємства. За допомогою дескриптивної моделі визначено розмір коштів на додаткове матеріальне стимулювання персоналу за рахунок прибутку підприємства шляхом раціоналізації його перерозподілу. Запропоновано розширення організаційно-функціональних зв’язків відділу організації оплати праці і заробітної плати соціальним навантаженням з метою посилення дієвості системи матеріального стимулювання. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації наведено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання, щодо управління матеріальним стимулюванням персоналу промислових підприємств, результати якого полягають:1. Запропоновано комплексний підхід щодо підвищення ефективності системи матеріального стимулювання персоналу, що ґрунтується на основних управлінських функціях. Це дозволило включати до заходів планування вияв відповідності розміру коштів на матеріальне стимулювання планам розвитку виробництва, визначення потенційних можливостей підприємства у сфері матеріального стимулювання, налагодження інформування робітників про особливості функціонування системи матеріального стимулювання, надання відповідності трудового потенціалу індивідуальному вкладу кожного робітника та відповідності виконання функцій посадовим обов’язкам, що, у свою чергу, дозволяє використовувати індивідуальний підхід до кожного працівника у питаннях вияву його потенційних можливостей і встановленні винагороди по результатах трудової діяльності.
2. Запропонована методика формування коштів на матеріальне стимулювання персоналу промислових підприємств за допомогою побудови аналітичної та дескриптивної моделей, що дозволяє визначити порядок розрахунків у ході планування основних показників стану господарської діяльності підприємства.

Виявлено ступінь дієвості системи матеріального стимулювання та недоліків діючої системи організації праці методом соціологічного обстеження, результати якого довело, що існуючі недоліки соціального характеру в організації праці накладають відбиток на продуктивність праці і знаходяться в нерозривному зв’язку з системою матеріального стимулювання. Доведена доцільність анкетування персоналу на будь-якому підприємстві з метою вияву стану існуючої системи матеріального стимулювання та її дієвості.1. Доповнено класифікацію факторів системи матеріального стимулювання за ознакою терміну часу, сутність якого полягає у визначенні за тривалість дії стимулів. Виявлено основні недоліки і напрямки удосконалення методів управління матеріальними стимулами.
2. Виявлено необхідність упорядкування організаційно-функціональних зв’язків відділу організації оплати праці і заробітної плати з іншими структурними підрозділами на основі соціального навантаження функціональних зв’язків.
3. Доведено не раціональність визначення розміру коштів на матеріальне стимулювання персоналу без урахування основних фінансово-господарчих показників діяльності підприємства. Стохастичний аналіз результатів діяльності промислових підприємств, за допомогою економетричних моделей, дозволив визначити розмір сукупного фонду оплати праці персоналу.
 |

 |