**Мазур Володимир Степанович. Ринкові форми і системи заробітної плати на промислових підприємствах : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Тернопільський держ. економічний ун-т. — Т., 2005. — 250арк. : рис., табл. — Бібліогр.: арк. 178-193**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Мазур В. С. Ринкові форми і системи заробітної плати на промислових підприємствах. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація та управління підприємствами. –Тернопільський державний економічний університет. – Тернопіль, 2005.  У дисертації розглянуто сукупність теоретико-методологічних, методичних та практичних проблем створення моделей оплати праці на підприємствах різних форм власності.  Досліджено концепцію відновлення ролі заробітної плати на підприємствах у підвищенні інтенсифікації виробництва, забезпечення високих темпів технічного прогресу, підвищення якості і конкурентноздатності продукції, досліджено чинники реформування, побудовано економіко-математичну модель впливу заробітної плати на ріст обсягів виробництва та підвищення продуктивності праці. Обґрунтовано основні напрямки формування оплати праці на підприємствах, як необхідної передумови економічного зростання підприємств, підвищення ефективності їх функціонування.  З розвитком ринкової економіки в Україні акцент в оплаті повинен зміститися з оплати роботи на оплату внеску працівника в загальну справу. Таким чином, наголос зроблено не на створення приписів та регламентації поведінки, а на заохочення в участі та відданості справі, на винагороду за ефективні результати. | |
| |  | | --- | | У дисертації на основі проведених досліджень зроблено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, що полягає у поглибленні розуміння ролі заробітної плати в трансформаційній економіці, сформульовано комплекс пропозицій по формуванню форм і систем заробітної плати, що орієнтовані на ведення успішного бізнесу в умовах розвитку ринкових відносин.  Результати проведеного дослідження дозволили сформулювати висновки, що характеризуються науковою новизною і мають теоретико-методологічне та практичне значення:  1. В умовах трансформаційної економіки зростає роль відтворювальної функції заробітної плати порівняно з розвинутою і командною економіки в зв’язку з загостренням завдань подолання бідності. Специфічною особливістю виконання заробітною платою стимулюючої функції є необхідність вирішення завдань формування та становлення ринкової економіки і розвитку мережі вітчизняних підприємств, здатних виживати у жорсткій конкурентній боротьбі, що притаманна відкритій економіці, та займати позиції лідера на ринку.  2. Розробка концептуальних підходів до обґрунтування ринково орієнтованих форм і систем заробітної плати обумовлюють потребу подальшого розвитку понятійного та категорійного апарату. Розкрито зміст поняття «заробітна плата» як економічної категорії, в якій тісно переплітаються особисті, колективні та суспільні інтереси. При цьому, заробітну плату можна розглядати як ціну робочої сили; ціну людського капіталу; грошову суму, отриману найманим працівником; винагороду за працю; трудові доходи, що покликані забезпечити розширене відтворення робочої сили; витрати роботодавця; витрати на виробництво.  3. Здійснений аналіз стану та змін у формах і системах заробітної плати, який проведено на 15 підприємствах Західного регіону України, засвідчив, що поза сферою їхнього впливу на результати діяльності працівників і підприємства в цілому залишаються більшість факторів ефективності. Значною мірою цей висновок стосується продуктивності праці, якості продукції, використання основних засобів і обігових коштів.  4. Економіко-математичні дослідження взаємозв’язку між фондом заробітної плати та продуктивністю праці, обсягом виробництва і чисельністю працюючих дозволив виявити дві тенденції. По-перше, на підприємствах з чисельністю працюючих до 300 чоловік, зростання фонду оплати праці відповідає темпам росту продуктивності праці. По-друге, на підприємствах з чисельністю більше як 300 чоловік спостерігається параболічна залежність, що виражається у випередженні темпів росту продуктивності праці над темпами зростання фонду оплати праці.  5. Аналіз застосування погодинної та відрядної форм заробітної плати та існуючої тарифної системи не підтвердили тезу про зниження їх ролі у сучасній економіці. Однак застосування цих систем потребує змін, що забезпечать орієнтацію на досягнення стратегічних цілей підприємства в ринкових умовах.  6. При розробці форм і систем заробітної плати в сучасних умовах мають враховуватися три складових, які відображають особливості сучасного розвитку української економіки як трансформаційної:  тарифні ставки повинні оперативно змінюватися відповідно до законодавчих змін мінімальної заробітної плати та діючих тарифних коефіцієнтів;  оплата праці здійснюється відповідно до кваліфікаційного рівня робіт, а не працівника;  в якості складового елементу оплаті праці вводиться креативність в роботі.  7. Потребує адаптації до умов України міжнародний досвід оплати праці на основі введення: систем контролю денного виробітку; систем оплати з урахуванням підвищення кваліфікації та знань, заслуг; емпіричних систем заробітної плати.  8. Розширення діапазону дії стимулюючої функції оплати праці потребують суттєвих змін у нормуванні та оцінці праці в аспектах, що повинні кластися в основу використання погодинної і відрядної форм та систем заробітної плати. По-перше, система тарифних коефіцієнтів і ставок повинна допускати можливість диференціації всередині одного розряду. По-друге, існує нагальна доцільність введення багатофакторних систем оцінки праці (заслуг) з використанням їх в рамках як погодинної, так і відрядної форм заробітної плати. Розроблена в дисертації методика побудована на застосуванні чотирьох факторів, що, у свою чергу, мають чотири ступені (зростання продуктивності праці; покращення якості продукції, робіт, послуг; освоєння нової техніки та прогресивної технології; зниження матеріальних витрат). По-третє, нормовані завдання, що складають елемент погодинної форми оплати праці, варто встановлювати з врахуванням ступеня сталості та повторювальності. По-четверте, на об’єктах колективної праці з високою трудомісткістю обліку індивідуальних результатів праці доцільно вводити системи оплати праці «команд» та визначення заробітної плати членів колективу на основі спільних рішень керівника та трудового колективу.  9. Стимулювання праці інженерно-технічних працівників підприємства повинно враховувати велику роль, яку вони відіграють у досягненні всіх основних результатів діяльності підприємства і формуванні потенціалу його конкурентоспроможності. Особливе місце має відводитися професійному рівню, заохоченню нововведень, зростанню прибутковості. У вирішенні завдань такого роду рекомендується широке використання системи «відкладених премій», коли виплата премій відкладається на фіксований термін (один, два, п’ять років) і коригується залежно від отриманого результату в майбутньому. | |