**Лико Ірина Ярославівна. Соціально-економічне стимулювання працівників на промислових підприємствах : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Національний ун-т "Львівська політехніка". - Л., 2006**

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

|  |
| --- |
| Лико І.Я. Соціально-економічне стимулювання працівників на промислових підприємствах. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Національний університет "Львівська політехніка", Львів, 2006.Дисертацію присвячено формуванню дієвої системи стимулювання працівників на промисловому підприємстві. Уточнено сутність економічних термінів “стимул” та “мотив” і їх роль в системі управління трудовими ресурсами; запропоновано і обґрунтовано методику стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах; Проаналізовано практичні та теоретичні напрацювання в сфері стимулювання праці вітчизняних та зарубіжних науковців. Розроблено теоретичну модель системи атестаційного аналізу підприємства як неперервного циклічного процесу “поточна атестація – аналіз даних – управлінське рішення – план професійного зростання”; розроблено й апробовано модель оцінки рейтингу елементів стимулювання; запропоновано систему оцінювання динаміки змін у професійних, освітніх та кваліфікаційних якостях працівників. Для оцінки професійного рівня працівника на базі атестаційного опитування запропоновано ввести коефіцієнт професійного зростання працівника; удосконалено систему атестаційного аналізу шляхом складання “Плану професійного зросту”. Розроблено метод оцінювання капіталовкладень у кваліфікаційний зріст працівника; запропоновано поняття “інвестиційна надійність працівника”; удосконалено механізм оцінки продуктивності праці з урахуванням складності її обчислення в період перехідної економіки. |

 |
|

|  |
| --- |
| Проведене у дисертаційній роботі дослідження дало змогу розробити теоретичне узагальнення та представити нове вирішення наукового завдання стимулювання працівників на промислових підприємствах. Результати дисертаційного дослідження дозволили зробити висновки теоретико-методичного змісту та науково-практичного спрямування, які допоможуть більш ефективно стимулювати працівників на підприємстві.1. Методологічно обгрунтовано економічну сутність понять" мотив" та "стимул". у дисертаційному дослідженні запропоновано наступне бачення цих економічних категорій: мотив – це атрибут свідомості людини, чинник, що активізує діяльність або спричиняє бездіяльність; стимули праці – зовнішні чинники (умови, ситуація), що впливають на працівника з метою спонукання його до результативної трудової діяльності. Визначено теоретичні основи та викладено основні засади у формуванні дієвої системи стимулювання працівників з врахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів.
2. На основі аналізу сучасного стану підприємств промисловості, зокрема стану використання стимулювання праці на підприємствах, відзначено наявність фінансової, соціальної та моральної кризи, що своєю чергою негативно впливає на результативність, а звідси на продуктивність, інтенсивність та якість праці. Зважаючи на реальний стан підприємств, у дисертації запропоновано стимулювання трудової активності працівників шляхом впровадження системи атестаційного.
3. Із метою підвищити результативність стимулювання працівників на підприємстві та обґрунтованість управлінських рішень у дисертації обґрунтовується необхідність вдосконалення системи атестаційного аналізу працівників підприємства з використанням: вхідного та поточного атестаційного опитування. Розроблена система оцінювання динаміки змін у професійних, освітніх та кваліфікаційних якостях працівників. Запропонована система атестаційного аналізу дасть змогу налагодити безпосередній діалог між працівником та керівником, що сприятиме отримуванню чітких та регулярних даних про стан трудової активності працівників на підприємстві. Атестаційна система також дасть змогу на основі результатів опитувань створити на підприємстві чи в організації базу інформації про професійну діяльність кожного працівника, що матиме значний ефект у використанні трудових ресурсів підприємства. Моніторинг даних атестаційного опитування дозволить спостерігати за професійним, освітнім та кваліфікаційним зростанням кожного окремого працівника.
4. На засадах використання таких методів досліджень, як вибіркове анкетне опитування, математичний аналіз отриманих даних та логічне узагальнення результатів, обґрунтовано стимулюючі елементи, що на сучасному етапі впливають на трудову активність працівника. Отримані результати можуть бути базовими для процесу розробки дієвих систем стимулювання на підприємстві чи в організації.
5. Із метою підвищення зацікавленості працівників у власному професійному та кваліфікаційному зростанні у дисертації запропоновано на базі результатів атестаційного опитування формування “Плану професійного зростання”, що дасть змогу кожному працівникові удосконалити трудові навики або розширити свій кваліфікаційний рівень.
6. Розроблено методику оцінювання ефективності капіталовкладень у кваліфікаційне зростання працівників. Запропоновано і обґрунтовано поняття “інвестиційна надійність працівника”.
7. Враховуючи складність обчислення показника продуктивності праці, зумовлену існуванням трудової міграції населення, різким зростанням індексу цін виробників, спадом фізичного випуску товарів в основних галузях промисловості та існуванням неповної зайнятості, запропоновано удосконалення шляху визначення цього показника. У дисертації запропоновано обчислювати показник продуктивності праці шляхом співвідношення обсягу випущеної продукції до фактичної кількості відпрацьованих годин та в масштабі національної економіки шляхом відношення валового національного продукту до фактичної кількості відпрацьованих годин. Перевагою розрахунку продуктивності праці, коли за основу береться кількість відпрацьованих годин (проти продуктивності на одного працівника), є те, що такий показник автоматично враховує зміни в тривалості робочого дня чи робочого тижня. Зміни в чисельності працівників не впливають на цей показник. З іншого боку, він уможливлює порівняльний аналіз між зміною продуктивності за відпрацьовану годину та змінами в середньомісячній заробітній платі за відпрацьовану годину.

На підставі результатів дисертації можна запропонувати Міністерству праці та соціальної політики України та Міністерству освіти і науки України використати представлені в роботі рекомендації щодо стимулювання працівників шляхом введення атестаційного аналізу працівників підприємства. |

 |