**Євсєєва Ольга Олексіївна. Удосконалювання системи стимулювання ефективної роботи колективів підприємств залізничного транспорту: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Українська держ. академія залізничного транспорту. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Євсєєва О. О. Удосконалювання системи стимулювання ефективної роботи колективів підприємств залізничного транспорту. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – “Економіка, організація і управління підприємствами” – Українська державна академія залізничного транспорту, Харків, 2004.  Дисертація містить теоретичні узагальнення і нові методичні підходи до удосконалювання системи стимулювання ефективної роботи колективів підприємств залізничного транспорту.  У дисертації: обґрунтована економічна категорія оплати праці з урахуванням джерел її утворення й економічного призначення в перехідній економіці; розкриті основні протиріччя і недоліки існуючої системи стимулювання колективів підприємств залізничного транспорту; розроблені методичні передумови визначення обґрунтованості формування фонду оплати праці на підприємствах залізничного транспорту; розроблені теоретичні основи і методичні умови удосконалювання оплати праці в рамках діючої тарифної системи на прикладі підприємств залізничного транспорту; розроблена й апробована методика удосконалювання оплати праці з урахуванням індивідуального коефіцієнту якості виконання роботи працівником, його внеску в колективний результат; розроблена методика підвищення ефективності роботи трудового колективу за рахунок поліпшення соціально-психологічного клімату, яка заснована на вимірі інтегрального показника взаємин у колективі і розробці заходів для коригування поведінки його членів в процесі виробництва. | |
| |  | | --- | | 1. Створення дієвої системи економічного стимулювання ефективної роботи колективів підприємств перетворюється на одну з центральних проблем ринкової трансформації економіки. При цьому найважливішою складовою господарського управління в перехідній економіці стає оплата праці, стимулююча роль якої в адміністративно-командній системі була допоміжною при головуючій ролі директивного планування.  2. Вихідною позицією в теорії економічного стимулювання ефективності є дослідження сутності оплати праці, її визначення як економічної категорії. У спеціальній літературі переважає визначення оплати праці, іманентне адміністративно-командній системі, яке торкається тільки однієї її особливості, - що вона являє собою грошову винагороду за працю. В дисертації доводиться, що під оплатою праці як економічною категорією в перехідній економіці в процесі перетворення робочої сили на товар варто розуміти засіб винагороди працівника за виконану ним роботу в грошовій (або іншій) формі, джерелом якої є частина знову створеної вартості, призначеної для відтворення робочої сили і стимулювання ефективності трудової діяльності.  3. Однією з умов створення ефективної системи стимулювання є чітке  уявлення про зміст поняття “економічний стимул”, про його співвідношення з категоріями “потреби”, “економічний інтерес”, “мотивація” і “матеріальна зацікавленість”.  4. Закордонний досвід стимулювання праці свідчить про доцільність: тісного ув'язування механізму стимулювання з кінцевими результатами трудової ланки та ефективністю використання ресурсів, поширення цього принципу на рівень окремих підрозділів підприємств і кожного працівника; подолання зрівнялівки в оплаті між працівниками різної кваліфікації; збільшення розбіжності в оплаті між крайніми розрядами; прагнення до однакової оплати працівників тих самих професій, що виконують роботу однакової складності; широкого використання надбавок, знижок до зарплати в залежності від результатів діяльності.  5. У наш час механізму стимулювання праці на підприємствах залізничного транспорту властиві серйозні недоліки: він не націлений на поліпшення якісних показників і в першу чергу – продуктивності праці та якості продукції; не забезпечує максимального ув'язування розмірів заробітків з реальними кінцевими результатами праці; тарифна система в багатьох випадках не гарантує переваги в оплаті працівникам, що мають кращі кінцеві результати роботи; спостерігається невиправдане зближення окладів працівників різної кваліфікації і різних категорій; нераціональне співвідношення в оплаті праці робітників і фахівців; нечітко визначені економічна роль і функції доплат і надбавок у системі оплати праці, нерідко вони носять характер механічної добавки до заробітної плати; існуюча тарифна система оплати праці зорієнтована в основному на кількісні параметри виробництва і не враховує багатьох факторів, що суттєво впливають на кінцеві результати роботи та індивідуальний внесок працівника підприємства в загальний результат праці колективу.  6. Для посилення стимулюючої функції оплати праці необхідно відмовитись від преміювання за проміжними показниками, перейшовши до простої та очевидної системи преміювання в основному за кінцеві результати. Нормативи заохочення при цьому повинні бути довгостроковими і постійними, тому що частий перегляд преміальних нормативів знижує стимулююче значення премій. Для підвищення стимулюючої функції зарплати доцільно удосконалювати тарифну систему оплати праці, а при преміюванні враховувати позитивний досвід застосування безтарифних систем.  7. Важливим етапом створення дієвої системи стимулювання ефективності, адекватної ринковим відносинам, є аналіз обґрунтованості утворення фонду оплати праці. На залізничному транспорті раціональність системи стимулювання, як правило, оцінюють співвідношенням темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати, питомою вагою коштів на оплату праці в прибутку, витратах. Однак такий аналіз величини фонду оплати праці (ФОП) недоцільний і недостатній, тому що при цьому не враховується низка важливих факторів, що повинні впливати на утворення фонду оплати праці. Ці недоліки можна послабити за допомогою пропонованої в дисертації методики, заснованої на застосуванні кореляційних розрахунків залежності величини ФОП від її об'єктивних факторів-аргументів. Зіставлення фактичних і розрахункових значень ФОП вказує на хиби в його утворенні та сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень, розширенню інформаційної бази економічних досліджень, поліпшенню якості аналітичної роботи.  8. Практично скрізь на залізничному транспорті відсутній зв'язок величини премій працівників підрозділів підприємств з конкретним трудовим внеском кожного з них у кінцевий колективний результат роботи; премія нараховується, як правило, пропорційно до окладу працівника. Застосування обґрунтованої в дисертації методики розрахунку по кожному працівнику коефіцієнта якості виконання роботи (КЯВР), що відбиває участь його в колективній праці й обчислюється на базі експертного попарного порівняння всіх працівників між собою за багатьма характеристиками роботи, дозволяє відкоригувати тарифну частину оплати на безтарифній основі, що суттєво посилює зв'язок індивідуальної оплати праці з колективними результатами та зменшує суб'єктивність індивідуальних оцінок працівників.  9. Поліпшення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі є істотним чинником підвищення ефективності підприємства. Розроблена в дисертації методика виміру інтегрального показника взаємин у колективі і розробки заходів для коригування поведінки його членів з метою поліпшення морально-психологічного клімату в колективі показала можливість підвищення продуктивності праці колективу за рахунок мотиваційних факторів. | |