**Остафійчук Аліна Володимирівна. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Остафійчук А.В**.**Удосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (підприємства машинобудівної та металургійної галузей). – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України, Луганськ, 2009.  У дисертаційній роботі розглянуто теоретичні положення та розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств.  Розкрито поняття "система стимулювання праці". Проаналізовано й уточнено структуру системи стимулювання праці персоналу для машинобудівних підприємств. Установлено взаємозв’язок між функціонуванням підсистем стимулювання праці керівників та виконавців і підвищенням ефективності виробництва. Показано взаємозв’язок лідерства та нематеріального стимулювання з результатами роботи персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств. Запропоновано комплексну методику діагностики системи стимулювання праці персоналу структурних підрозділів основного виробництва машинобудівних підприємств. Удосконалено модель стимулювання праці на основі взаємовпливу субкультур керівників і робітників виробничих підрозділів машинобудівних підприємств шляхом додавання таких елементів, як узгодженість цінностей і цілей виконавців та керівників підрозділу підприємства.  Проведено апробацію методики діагностики та вдосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів на машинобудівних підприємствах Північно-Східного регіону Донбасу. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі проведено теоретичне дослідження та розроблено практичні рекомендації щодо доцільності та можливості вдосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств. Основні висновки та результати, одержані в ході дослідження, зводяться до такого.  1. За результатами теоретичного аналізу існуючих підходів до визначення понять мотивації та стимулювання праці доведено, що поняття "мотивація праці" не є синонімом поняття "стимулювання праці". Це рівнозначні частини єдиної системи управління персоналом, які постійно взаємодіють і тільки використані разом можуть приводити до очікуваного результату. Крім того, стимулювання праці має враховувати взаємовплив субкультур персоналу різних категорій. Тобто до визначення системи стимулювання праці, разом з формуванням сукупності методів та інструментів впливу на мотиви трудової діяльності працівників з метою досягнення заданого результату діяльності підприємства, додається врахування взаємовпливу особистісних цінностей керівників і робітників підрозділів підприємства.  2. При формуванні системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівного підприємства повинні враховуватися такі чинники, як тип виробничої, організаційної структури підприємства, форма організації праці. Система стимулювання праці при цьому структурується за окремими підрозділами підприємства та категоріями персоналу, відбувається етап диференціації, а потім вони кооперуються у єдину систему, що охоплює всі категорії персоналу в цілому.  3. Основними напрямами вдосконалення сучасної системи стимулювання праці персоналу машинобудівних підприємств є розвиток культури підприємства, більш повне використання морального стимулювання праці та творчих здібностей персоналу, що визначаються соціалізацією та гуманізацією праці. Особливу увагу керівники сучасних машинобудівних підприємств мають приділяти використанню особистісних цінностей за допомогою особистісних стимулів трудової діяльності працівників. Ураховуючи стан економіки країни та менталітет працівників, система стимулювання праці має періодично корегуватися. Але постійна увага до співвідношення ціннісних орієнтацій персоналу підприємства взагалі та керівників і робітників виробничих підрозділів зокрема, як умова використання розробленої системи стимулювання повинна зберігатися за будь-яких обставин.  4. Аналіз системи стимулювання праці має розпочинатися з оцінки методів стимулювання праці персоналу виробничого підрозділу та завершуватися визначенням скорегованого підходу до формування компетенції персоналу, який ураховує особливості існуючої культури підприємства та рівень єдності субкультур персоналу виробничого підрозділу. На базових підприємствах є значні розбіжності між ціннісними орієнтаціями та мотивуючим профілем робітників і керівників. Переважає культура відокремленості. Наявні розбіжності між проголошеною культурою й реально сформованою в цехах і відділах підприємств, тобто виникає необхідність сформувати сукупність методів та інструментів стимулювання праці, які б підтримували розвиток культури підприємства.  5. Удосконалена система стимулювання праці принципово відрізняється від розроблених раніше та діючих на підприємствах систем тим, що відправною точкою формування, використання й оцінки методів стимулювання праці є визначення рівня єдності субкультур персоналу виробничих підрозділів підприємства. До системи стимулювання праці додаються такі елементи, як використання коефіцієнта узгодженості дій, додержання принципів культури підприємства, упровадження культурних ініціатив. Запропонована система використовує весь набір заохочень та покарань для досягнення стратегічних цілей підприємства при узгодженості особистісних цінностей і стимулів трудової діяльності керівників і робітників виробничого підрозділу.  6. Рівень єдності субкультур персоналу виробничого підрозділу машинобудівного підприємства визначено за допомогою використання тривимірної моделі взаємодії субкультур персоналу виробничого підрозділу машинобудівного підприємства та критерію єдності, що обчислюється відстанню між площинами різних субкультур персоналу. Положення площини субкультури визначається критичними параметрами ставлення до роботи, взаємодії з колективом і позиції щодо суспільства. Відповідно до встановленого профілю субкультури персоналу необхідно корегувати вимоги до компетенції персоналу.  7. Вплив взаємодії субкультур персоналу виробничих підрозділів на зміну показників виробництва визначено за допомогою кореляційно-регресійного аналізу та положень теорії автоматичного управління. Стійкість системи "субкультури-стимулювання-виробництво" свідчить про те, що після змін у внутрішньому середовищі функціонування підприємства загальна система "субкультури-стимулювання-виробництво" приходить у новий рівноважний стан. Тобто визначена залежність між показниками виробництва (продуктивність праці, час простоїв обладнання) та рівнем єдності субкультур персоналу зберігається.  8. Використання в діяльності машинобудівних підприємств запропонованих напрямів діагностики системи стимулювання праці та методики аналізу впливу складових елементів культури підприємства на виробничі показники ВАТ "ДМЗ" та ЗАТ "НКМЗ" дозволило встановити профілі субкультур персоналу різних категорій і стало передумовою вдосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів на основі розвитку єдності субкультур персоналу підприємства. | |