**Сисоліна Наталія Петрівна. Оцінка та стимулювання діяльності інженерно-технічних працівників промислового сектора економіки України: Дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Кіровоградський держ. технічний ун-т. - Кіровоград, 2002. - 195арк. - Бібліогр.: арк. 175-191**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Сисоліна Н.П. Оцінка та стимулювання діяльності інженерно-технічних працівників промислового сектора економіки України. - Рукопис.  Дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за фахом 08.09.01 – демографія, економіка праці та соціальна економіка та політика. – Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Київ, 2002.  Дисертацію присвячено обгрунтуванню теоретико-методологічних засад оцінки та стимулювання праці інженерно-технічних фахівців. Результатом проведеного дослідження є розроблення системи комплексної оцінки внеску інженерно-технічних фахівців, а також механізму їх стимулювання за допомогою двоскладового преміювання. Знайдені математичні залежності для розрахунку ступеня заохочення на основі нової бальної системи оцінки повноти і якості виконання інженерно-технічних робіт, з урахуванням їх творчого аспекту.  Основні результати дисертаційної роботи впроваджено в практику. | |
| |  | | --- | | 1. Систематизуючи теоретичні та практичні дослідження визначено, що ефективне функціонування системи стимулювання потребує виявлення і встановлення прямих зв’язків між рівнем результативності діяльності спеціалістів і рівнем її оплати. Обгрунтовані особливості, принципи та структура стимулювання праці інженерно-технічного персоналу підприємств України. Визначено, що формування механізму стимулювання праці фахівців слід здійснювати в такій послідовності: 1) визначення конкретних завдань і умов праці; 2) розробка інструментарію, який включає механізм співставлення результатів із встановленими параметрами завдань; 3) націлення фахівців і підприємства на отримання позитивних результатів; 4) оцінювання отриманих результатів праці фахівця; 5) винагорода.  2. В роботі розкрито троїсту специфіку інженерно-технічної праці: 1)особливості інженерно-технічної діяльності (різноманітність і різнорідність видів робіт; невизначеність результату при творчому пошуку, а також кількості творчої праці при її оцінці; характер їх функціональних обов’язків і виконуваних трудових операцій); 2) специфічні якості інженерно-технічних фахівців; 3) характерні риси продукту діяльності, що впливають на оцінку праці інженерно-технічних фахівців (рівень конкурентоспроможності, новітності, соціально-економічної доцільності, трудомісткості).  3. Одним із напрямків найбільш об’єктивної оцінки підрозділу є врахування отриманого прибутку за рахунок економічного ефекту від впровадження власних розробок. Систематизація методів оцінки дозволила визначити, що лише використовуючи в комплексі об’єктивні й суб’єктивні критерії, можна оцінити творчий внесок фахівця.  Визначено основні принципи розробки методики оцінки праці інженерно-технічних працівників. Це: ретельне дослідження змісту праці інженерно-технічних фахівців, з’ясовування в ньому частки творчих функцій; комплексність оцінки праці як всебічної характеристики результатів діяльності; врахування технічних, економічних і соціальних показників та основних критеріїв оцінки праці.  4. З’ясовано, що результативність праці інженерно-технічних фахівців може бути підвищена за рахунок сукупного впливу факторів, які тісно взаємозв’язані із стимулюванням їх творчої роботи. До них віднесено: особистісні (фахова освіта, творчий підхід та ін.), матеріальні (заробітна плата, премія, участь у прибутках, винагорода за винахід), моральні (просування по службі, престиж професії, інтерес до роботи). При цьому поглиблено соціально-економічна сутність категорії “результативності праці” інженерно-технічних працівників, яка передбачає отримання нової (модернізованої) конкурентоспроможної продукції.  5. Запропоновано та обгрунтовано критерії оцінки праці інженерно-технічних фахівців, які враховують особливості інженерно-технічної роботи і зменшують вплив суб’єктивності. Це - конкурентоспроможність виробу на ринку; технічні (технологічні) новації; соціально-економічна ефективність впровадження. У сукупності вони дозволяють комплексно оцінити працю інженерно-технічних фахівців та її результати.  6. Виявлено основні недоліки оплати праці інженерно-технічних працівників: 1) оплата праці не враховує специфічність конкретного виду діяльності; 2)немає чіткого зв’язку між оцінкою й оплатою праці; 3) сучасні види оплати та стимулювання праці зберігають риси уніфікованості і зрівнялівки, що не дає можливості здійснити більш об’єктивну оцінку індивідуальної праці; 4) наявні методики зорієнтовані на вимірювання в основному кількості праці і не придатні для вимірювання та стимулювання якості, а саме творчих її функцій.  7. За допомогою моделювання знайдено напрямок удосконалення оцінки та стимулювання праці інженерно-технічних фахівців. Для цього розроблено систему комплексної оцінки, яка характеризує результати діяльності з різних сторін: економічної, соціальної і технічної; враховує показники діяльності та показники результату, творчий і нетворчий внесок; вимірює результати діяльності колективу і трудового внеску фахівця, а також застосовується для різноманітних і різнорідних видів інженерно-технічних робіт; об’єднує специфіку праці, одержаного результату і фахівця; враховує суб’єктивні й об’єктивні (комбіновані) критерії оцінки. Створено нову модель комплексної оцінки, яка представлена у вигляді математичної формули лінійного типу.  8. На відміну від існуючих розробок, запропоновано власний варіант бальної системи оцінки праці інженерно-технічних фахівців на основі застосування розроблених критеріїв і сформованої системи (технічних, економічних і соціальних) показників, які в більш повному обсязі враховують специфіку праці таких фахівців, її творчі і нетворчі функції. Розроблено механізм розрахунку премії за двома складовими, який забезпечує тісний зв’язок між одержаними результатами та винагородою фахівців інженерно-технічного підрозділу, де перша складова премії визначається за виконавчу роботу, друга складова премії враховує оцінку. Запропоновано механізм розрахунку премії за допомогою застосування комп’ютерних програм-розрахунків мовою Паскаль.  9. Для практичного застосування створеного механізму розрахунку премії запропоновано рекомендації та пропозиції. Розроблені в дисертації оціночні показники першої і другої складових премії можуть бути використані на практиці при розгляді різних видів інженерно-технічної діяльності у різних галузях економіки, при цьому вони можуть бути і відповідно скориговані. Запропонована методика преміювання пройшла апробацію і показала, що має широкі можливості для підвищення результативності творчої роботи як фахівця, так і взагалі інженерно-технічного підрозділу підприємства.  10. Доведено необхідність напрямків соціально-економічного та правового забезпечення роботи інженерно-технічних працівників як основи удосконалення стимулювання їх праці, які включають створення системи підвищення кваліфікації, удосконалення законодавчої бази для забезпечення надійного захисту інтелектуальної власності, підвищення оплати праці, створення тимчасових творчих колективів на засадах співробітництва, застосування демократичного або ліберального стиля керівництва. При цьому соціальні гарантії, страхування, інформованість колективу відносно отримання результатів роботи, уникнення двоїстості трактування при оцінці праці необхідно розглядати як амортизатори, що створюють нормальний соціально-психологічний клімат у колективі. | |