**Сухомлин Лідія Євтихіївна. Удосконалення механізму стимулювання персоналу корпоративного підприємства в умовах трансформації економіки: дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Хмельницький національний ун-т. - Хмельницький, 2005**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Сухомлин Л.Є. Удосконалення механізму стимулювання персоналу корпоративного підприємства в умовах ринкової трансформації економіки. –Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. Херсонський національний технічний університет, Херсон, 2005.  У роботі проведено аналіз змістовних та процесуальних теорій мотивації праці. Доведено, що в умовах трансформації форм власності плідною є концепція конвергенції інтересів, потреб підприємства та його працівників. Зроблено висновок, що високу ефективність роботи корпоративного підприємства на основі удосконалення використання потенціалу людських ресурсів може забезпечити використання концепції партисипативного. Розроблені методологічні і методичні положення системи стимулювання персоналу орієнтують власників і найманих працівників на застосування програм стимулювання опціонного типу, фінансових бонусів, участі у прибутках. При цьому особливо наголошується на необхідності вжиття заходів щодо гуманізації праці, соціалізації трудових відносин та соціального партнерства.  Сформульовано методичні підходи до удосконалення механізму стимулювання трудової активності працюючих, визначено суть, зміст основних форм організації активної участі працівників у справах виробництва.  Розроблено економіко-математичну модель системи управління трудовою активністю працівників підприємства. Одержані моделі дозволяють встановити залежність доходів підприємства від рівня витрат на стимулювання персоналу. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведено теоретичне узагальнення і вирішення наукового завдання щодо удосконалення механізму стимулювання трудової активності персоналу корпоративного підприємства в умовах ринкової трансформації економіки, результати якого полягають у наступному:  1. Встановлено, що особливості мотиваційного механізму підприємства залежать від форм власності та господарювання, закладеного в його основу рівня справедливості системи розподілу кінцевих результатів спільної діяльності. Обґрунтовано, що у період трансформаційних перетворень при удосконаленні механізмів мотивації, стимулювання праці плідною є концепція конвергенції – поступового зближення, часткового злиття інтересів, потреб підприємства і його працівників.  2. Зазначено, що мотиви людської діяльності об'єктивно зміщуються у сферу більш високих потреб. Рівень потреб піддається регулюванню під впливом набуття досвіду, навчання, що надає можливостей для управління мотивацією. Важливим методом активізації персоналу є створення відповідних організаційно-економічних структур як невід'ємних елементів господарського механізму корпоративного підприємства.  3. Показано, що на корпоративному підприємстві система мотивації і стимулювання праці повинна мати свої особливості, пов'язані з наявністю двох основних категорій працюючих – акціонерів і не акціонерів. Встановлено зміст відпрацьованих у зарубіжній практиці довгострокових програм мотивації персоналу, зокрема фінансових бонусів, акціонерних опціонів, та показано об'єктивність процесу їх впровадження на вітчизняних підприємствах. Умовою підвищення ефективності функціонування корпоративного сектора економіки країни є соціальне партнерство як форма співучасті працівників у вирішенні економічних і соціальних проблем корпорації.  Показано, що основні проблеми стимулювання активності працюючих містяться у сфері використання фінансової основи корпорації, якою є акціонерний капітал. Наголошено, що ідея “економізму” себе вичерпала і пошук більш дієвих стимулів, ніж зростання заробітку, може проводитися у напрямку гуманізації і соціалізації праці  4. Визначено, що одним із сучасних ефективних методів менеджменту є застосування концепції партисипативного управління. Обґрунтована необхідність та доцільність використання цієї концепції в механізмі стимулювання трудової активності працівників. Використання її ідей може стати ключем до побудови ефективної системи мотивації працівників підприємства.  5. Проведено аналіз тенденцій змін, що відбуваються у формах і методах стимулювання трудової активності, залучення працівників до управління виробництвом, серед яких підвищення ролі людського фактора, посилення ролі організаційних чинників виробництва, підвищення значення організаційних умов для підвищення трудової та виявлення творчої активності працівників. Зроблено висновок, що з переходом від суспільної до переважно приватної форми власності питання залучення найманих працівників до участі в управлінні виробництвом не втрачають своєї економічної основи. Удосконалено систему умов і факторів формування мотиваційної спрямованості персоналу з уведенням до неї поняття культури корпоративного управління як інтегруючого фактора системи мотивації на підприємстві.  6. Запропоновані методичні підходи до удосконалення механізму стимулювання трудової активності працюючих. Серед них – визначення умов і факторів активності працюючих. В основу системи покладається завдання управління активністю всіх працівників з метою погодженої їх діяльності, спрямованої на отримання встановлених результатів. Визначені елементи механізму стимулювання трудової активності персоналу корпоративного підприємства, узгоджені із стратегією розвитку виробництва.  7. Науково обґрунтовано рекомендації щодо удосконалення мотивації і стимулювання трудової активності найманих працівників корпоративних підприємств. Розроблено економіко-математичну модель системи стимулювання трудової активності працівників підприємства. Одержані на основі динамічних моделей залежності дозволяють встановити взаємозв’язок доходів підприємства з рівнем витрат на стимулювання його персоналу, прогнозувати характер зміни доходу у залежності від рівня стимулювання.  8. Запропоновано методику оцінки результатів творчого процесу на підприємстві, у його підрозділах, ефективності роботи окремих працівників, яка може використовуватись для застосування регулюючих управлінських заходів та колективних, індивідуальних форм заохочення працівників. | |