**Ячменьова Валентина Мар'янівна. Організація матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств. : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2002**

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

|  |
| --- |
| Ячменьова В.М. Організація матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств. – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка підприємства і організація виробництва. – Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Луганськ – 2002 р.Дисертація присвячена питанням організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств в умовах ринкових відносин і розробці методичних рекомендацій щодо впровадження організації матеріального стимулювання персоналу з механізмом преміювання як складової організації оплати праці на підприємстві.У роботі розглянуто етапи розвитку теорії заробітної праці як складової матеріальної мотивації з часів меркантилізму до сьогодні. Проаналізовано існуючу традиційну організацію оплати праці на предмет її переваг та недоліків. Запропоновано методичний підхід до розробки алгоритму організації оплати праці, складовою якої є організація матеріального стимулювання персоналу з механізмом преміювання. Розроблено методичні рекомендації щодо впровадження концептуально–логічної моделі організації матеріального стимулювання персоналу в умовах ринкової економіки: і механізм преміювання, механізми та способи визначення коефіцієнтів трудового внеску, стимулювання, преміювання. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації поставлено й вирішено науково–практичне завдання щодо теоретичних і методичних засад організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств з механізмом преміювання як самостійним елементом організації оплати праці чи складовою системи оплати праці.Основні висновки теоретичного та прикладного характеру, які отримано за результатами дослідження, зводяться до такого:1. Реалізація основних напрямків соціальної політики України 1999–2002 років про захист економічно активного населення, оцінка рівня ефективності використання робочої сили з метою вдосконалення організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств, спрямованих на підвищення продуктивності праці, управління трудовим колективом у нових умовах з використанням диференційованих стимулюючих винагород і т.ін. обумовили необхідність проведених досліджень.2. Досліджено теоретичні питання щодо функцій заробітної плати, зокрема: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної. Найбільш уразливою функцією на мікрорівні є стимулююча функція, тому що фінансується за залишковим принципам і не має ефективної моделі організації матеріального стимулювання. За результатами дослідження було встановлено, що створення цієї моделі, яка має стати складовою організації оплати праці, є головною умовою відтворення стимулюючої функції заробітної плати.3. Обґрунтовано необхідність удосконалення існуючих механізмів стимулювання, виявлення внутрішніх та зовнішніх чинників, які мають вагомий вплив на рівень реального матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств усіх форм власності та видів діяльності. Вплив зовнішніх чинників сьогодні в Україні або пасивний, або негативний, тому підприємства повинні використовувати внутрішні резерви для організації матеріального стимулювання персоналу.4. З метою виявлення аналітичної залежності між фінансово–господарськими показниками, показниками продуктивності праці, ефективності господарської діяльності та організацією матеріального стимулювання персоналу побудовано концептуально–логічну модель організації матеріального стимулювання персоналу, яка базується на науково–правових аспектах і відтворює стимулюючі функції заробітної плати як її складової частини.5. Дослідження економічного середовища організації матеріального стимулювання дозволили згрупувати внутрішні та зовнішні чинники, які мають значний вплив на рівень матеріального стимулювання в державі, та визначити основні стимулюючі складові матеріального стимулювання персоналу в умовах ринкової економіки.6. Для виявлення зв’язку між витратами праці, результатами праці та професійною майстерністю та визначення пріоритетних напрямків реалізації на конкретному підприємстві запропоновано концептуально–логічну модель організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств, яка має такі складові: коефіцієнт стимулювання, коефіцієнт преміювання, коефіцієнт трудового внеску, фонд заохочення.7. Для виявлення потенційних (кількісних і якісних) можливостей окремо взятого працівника і усього колективу, з урахуванням виробничих і соціальних умов, необхідних для повної віддачі, розроблено комплексну систему оцінок, яка стала базовою для побудови розрахункового механізму при виявленні коефіцієнта преміювання.8. Для підвищення професійної майстерності та продуктивності праці запропоновано спосіб визначення коефіцієнта стимулювання, який відображає рівень професійної майстерності з урахуванням стажу роботи працівника на підприємстві. Початковими даними для визначення коефіцієнта є розряд працівника і стаж його роботи на підприємстві. Коефіцієнт стимулювання входить до складу основної заробітної плати, є гарантованою й обов’язковою виплатою.9. З метою виявлення кількісних показників складових організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств запропоновано: механізм щодо виявлення коефіцієнта преміювання, який ураховує вплив усієї сукупності ковзних оціночних чинників, що визначають рівень преміювання, включаючи й соціально–психологічну сторону проблеми (ефект справедливості); спосіб розрахунку коефіцієнта трудового внеску, який базується на реальній оцінці витрат праці, тобто як питома вага основної заробітної плати працівника у фонді основної заробітної плати персоналу і на його основі участь персоналу в розподілі фонду заохочення (або частки прибутку що йде на розподіл), на рівень даного показника не можуть впливати особові стосунки та симпатії.10. Коефіцієнт преміювання базується на чинниках преміювання, що відображають трудову поведінку та зацікавленість працівника в досягненні позитивних результатів фінансової діяльності підприємства, основаних на трьох ковзних оціночних чинниках – виконанні умов трудової угоди, *kф1*; відсутності порушень з техніки безпеки та охороні праці *kф2*; якісному виконанні індивідуального завдання, *kф3*.11. У роботі розроблено модель організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств, яка розглядається як складова організації оплати праці і є вагомим важелем матеріальної мотивації персоналу на підприємстві. Отриману модель організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств доцільно застосовувати як методичну базу в ході вдосконалення організації оплати праці.12. У розвиток методичних основ стосовно використання запропонованої моделі розроблено методичні рекомендації щодо впровадження та використанню організації матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств, які, на відміну від існуючих дозволяють визначити реальний рівень матеріального стимулювання персоналу за відпрацьований період і в динаміці, з урахуванням фактично отриманих фінансових результатів (прибуток) при відповідно необхідних витратах праці (кошти, що виділяються на заробітну плату), спрогнозувати зростання заробітної плати на певний термін. |

 |