**Вольвач Ірина Юріївна. Організаційно-економічний механізм внутрішньофірмових трудових відносин у ринкових умовах (на прикладі підприємств бавовняної галузі): дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Хмельницький держ. ун-т. - Хмельницький, 2004**

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

|  |
| --- |
| Вольвач І.Ю. Організаційно-економічний механізм внутрішньофірмових трудових відносин у ринкових умовах (на прикладі підприємств бавовняної галузі).- Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами – Хмельницький державний університет, 2004.У дисертації досліджено теоретичні, методичні та прикладні проблеми формування та організації трудових відносин на підприємстві. Показані реальні можливості підвищення ефективної діяльності виробничих систем, завдяки вдосконаленню трудових відносин.Розроблені методичні та практичні рекомендації щодо організації процедур відносин на рівні підприємства. Запропоновано формування постійного складу підприємств та можливі методи його адаптації у разі зміни обсягу виробництва. Розроблено алгоритм розрахунку зарплатомісткості адаптований до ситуації, що склалася на підприємстві. Розроблено економіко-математичну модель з розподілу змінних завдань. |

 |
|

|  |
| --- |
| Одержані в ході дослідження результати дозволили розробити низку таких висновків:1. Узагальнення наукових поглядів показало, що однозначності у трактуванні категорії „трудові відносини” не існує. Тому у роботі пропонується під ТВ розуміти об’єктивну та суб’єктивну взаємодію роботодавців та найманих працівників під час трудової діяльності з метою задоволення їх економічних інтересів.
2. Визначено, що основні чинники, які спричинили виникнення проблеми ТВ, пов’язані з переходом до багатосуб’єктних відносин власності. З огляду на відкритість соціально-економічних систем, при формуванні ТВ на підприємствах бавовняної галузі необхідно враховувати комплексний вплив ринкового середовища, що дозволяє виявити сприятливі та несприятливі умови до їх укладання.
3. Використання ресурсного підходу дозволило змоделювати і вивчити виробничу функцію текстильного підприємства та показати вплив ефективності праці на ефективну діяльність виробничої системи. У той же час визнано, що врахування зростаючої ролі працівників, яке досягається шляхом вдосконалення трудових відносин між людьми, дає можливість підвищити їх зацікавленість у досягненні цілей підприємства.
4. Визначено, що формування ТВ на підприємствах бавовняної галузі відбувається в умовах двосторонньої монополії, тому відносини укладаються шляхом підписання галузевих (тарифних) угод. Для врахування особливостей окремих підприємств галузі, необхідно вдосконалення механізму відносин на внутрішньофірмовому рівні.
5. Сформульована основна концепція ТВ на підприємстві, сутність якої полягає у визнанні значення людського чинника для функціонування підприємства та необхідності організації таких відносин між роботодавцем та найманим працівниками, які сприятимуть задоволенню їх економічних інтересів. Розроблені основні складові організаційно-економічного механізму ТВ на підприємстві, що дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства та досягти соціальної злагоди.
6. Розроблено методичні та практичні підходи до планування та кількісної адаптації трудових ресурсів. Доведено доцільність формування постійного складу працівників підприємств, яка має забезпечувати беззбитковий обсяг виробництва. Показано, що адаптація постійного складу до змін обсягів виробництва може відбуватися за рахунок зниження норм праці, що дасть також можливість підвищити ефективність використання основних фондів та матеріальних ресурсів. Трудові відносини з постійною частиною персоналу рекомендується формувати на довгостроковій основі з подальшим використовуванням механізму матеріальної мотивації.
7. Удосконалено систему матеріальної мотивації, для чого розглянуто алгоритм формування нормативу зарплатомісткості у різних умовах діяльності підприємства. Показано, що прибуткова робота підприємства дозволяє формувати преміальний фонд за рахунок зростання маржинального прибутку. Для дотримання принципу соціальної справедливості у питаннях оплати праці розроблено економіко-математичну модель з розподілу змінних робочих завдань, а також запропоновано методику розподілу преміальної винагороди між підрозділами підприємства на основі трудомісткості та складності робіт.
8. Доведено, що вдосконалення ТВ на підприємстві неможливе без підвищення якості трудових ресурсів. Розроблена теоретична модель, яка дозволила показати переваги внутрішньофірмового навчання та довести вплив якості трудових ресурсів на соціальні та економічні показники діяльності підприємства.
 |

 |