**Баранов Віталій Вячеславович. Система додаткового стимулювання праці робітників на промислових підприємствах. : Дис... канд. наук: 08.06.01 – 2007**

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

|  |
| --- |
| **Баранов В.В. Система додаткового стимулювання праці робітників на промислових підприємствах. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Криворізький технічний університет, Кривий Ріг, 2006.Дисертаційна робота присвячена розробці теоретико-методологічних засад та практичних рекомендацій щодо організації системи додаткового стимулювання праці робітників на промислових підприємствах.Поглиблено теоретичні засади стимулювання праці, визначено принципи організації преміювання, виокремлено основні функції премій. Для порівняння ефективності різних систем преміювання та більш точної їх оцінки розроблено відповідну систему показників. Запропоновано комплексний підхід до поліпшення організації стимулювання на промислових підприємствах, який полягає у застосуванні організаційно-економічного механізму формування, використання та супроводження систем додаткового стимулювання праці. Запропоновано методику додаткового стимулювання за схемою “перенесених” премій, що враховує ефект нижньої межі додаткового матеріального заохочення та дозволяє розширити коло показників преміювання, одночасно підвищуючи загальну ефективність всієї системи стимулювання. Розроблено рекомендації щодо запровадження елементів зарубіжного досвіду стимулювання праці з урахуванням особливостей господарювання в Україні. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове розв’язання важливого науково-прикладного завдання щодо удосконалення методологічних і прикладних основ системи додаткового стимулювання праці робітників промислових підприємств з урахуванням сучасних особливостей господарювання в Україні. Результати виконаного дослідження дають підстави для наступних висновків:1. Узагальнюючи дослідження щодо системи додаткового стимулювання праці робітників промислових підприємств можна стверджувати, що за сучасних умов господарювання актуальною проблемою є їх удосконалення. Визначено, що існуючи системи стимулювання промислово-виробничого персоналу не відповідають усім сучасним вимогам, тому запропоновано нові методичні підходи щодо їх організації та оцінки.
2. Встановлено, що серед низки організаційних, економічних, соціальних та моральних важелів, що заохочують до ефективної праці, вирішальну роль для категорії робітників промислових підприємств мають економічні (матеріальні) чинники. Як виявив виконаний аналіз, діючи системи стимулювання трудової активності знаходяться у протиріччі із завданнями прискорення економічного та інноваційного розвитку промислових підприємств, оскільки несуть ознаки застарілої системи стимулювання, яким притаманні негнучкість, невідповідність реальній вартості засобів життя та трудовому внеску робітників, неадекватність прикладання додаткових трудових зусиль та отримуваних додаткових стимулів.
3. Запропоновано систему додаткового стимулювання праці робітників трактувати як сукупність додаткових економічних важелів впливу на робітників, які охоплюють крім основної заробітної плати додаткову оплату праці та матеріальне заохочення, і призначені стимулювати досягнення високих трудових результатів, раціоналізаторство, винахідливість, економію ресурсів, сприяти економічному та інноваційному розвитку підприємства. В контексті завдань забезпечення ефективності матеріальних стимулів, що пропонуються робітнику в обмін на додатково витрачені трудові зусилля, запропоновано уточнення понятійно-категоріального апарату, визначено функції та принципи преміювання, поширений перелік критеріїв, чинників та показників ефективності преміювання, які дозволяють здійснювати більш глибокий аналіз, порівняння та відбір дієвих систем заохочення для підприємства.
4. Доведено, що ефективність системи додаткового стимулювання праці визначається: по-перше, глибокою і всебічною оцінкою стану та ефективністю преміювання на підприємстві, вивченням результатів виробничої діяльності та пріоритетних потреб працівників; по-друге, наявністю відповідної методичної бази та її дотриманням; по-третє, об’єктивною оцінкою колективного та індивідуального трудового внеску працівників; по-четверте, моніторингом впливу преміювання на подальші результати трудової та виробничої діяльності; по-п’яте, постійним оновленням СДС, вибором більш гнучких та ефективних СДС у відповідності зі зміною виробничої ситуації, ринкових умов господарювання.
5. Результати комплексної оцінки діючих СДС на промислових підприємствах свідчать про їх неефективність як для виробництва, так і для персоналу, оскільки вони не відповідають окресленим вище вимогам, не відпрацьовані умови і показники стимулювання, не забезпечується прозорість в оцінці трудового внеску, відсутній належний контроль за нарахуванням та виплатою заохочення, є поширеною зрівнялівка, малі суми винагороди реально не заохочують до результативної трудової діяльності.
6. Розроблений організаційно-економічний механізм формування, використання та супроводження СДС праці робітників на промислових підприємствах дозволяє врахувати недоліки існуючих систем стимулювання, відрізняється гнучкістю, системним охопленням усіх елементів додаткового стимулювання, передбачає оцінку та контроль ефективності преміювання за принципом досягнення цілей (матриці мети), забезпечує оперативне регулювання складових СДС за допомогою організаційно-економічних заходів супроводження, спираючись на постійний моніторинг виконання пріоритетних показників виробничо-господарської діяльності промислового підприємства.
7. Встановлено, що невикористаним резервом піднесення економічного та соціального ефекту преміювання для персоналу і підприємства загалом є врахування “порогу чутливості” працівника до розміру матеріального заохочення. Залучення такого резерву можливо за допомогою запропонованих в дисертації методичних підходів та схеми преміювання за методом “перенесених” премій, які забезпечують більш тісний зв’язок між додатковими трудовими зусиллями і розміром винагороди, підвищують вагомість заохочення для працівників.
8. Пропонується посилення матеріальної зацікавленості робітників промислових підприємств забезпечити на основі вдосконалення стимулювання за підсумками роботи за рік. В дисертації містяться відповідні методичні рекомендації, які передбачають створення фондів матеріального заохочення як на рівні підприємства, так і в межах окремих структурних підрозділів, що дає змогу більш гнучко враховувати у преміях внесок колективів окремих підрозділів і стимулювати покращення додаткових показників виробничої діяльності.
 |

 |