**Чумаченко Олена Володимирівна. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Донецький національний ун-т. - Донецьк, 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства. - Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 - організація управління, планування та регулювання економікою. – Донецький національний університет, Донецьк, 2004.  Дисертація присвячена розробці механізму стимулювання виробничої діяльності працівників на основі вдосконалення систем оплати та стимулювання праці на підприємстві.  У дисертаційній роботі розглянуто напрямки удосконалення стимулювання праці з урахуванням соціально-економічних заходів формування фонду оплати праці; розроблено механізми регулювання коштів, які спрямовуються на оплату праці у взаємозв’язку з результатами виробничої діяльності; запропоновано розподіл фонду оплати праці за структурними елементами з урахуванням їх відношення до виробничого процесу, визначено джерела фінансування виплат з фонду оплати праці з урахуванням стимулюючого впливу на працівників в залежності від відносин власності на засоби виробництва. На основі аналізу сучасного стану стимулювання та оплати праці дістали подальшого розвитку принципи оплати та стимулювання праці. Сформульовано основні умови, необхідні для ефективного функціонування системи стимулювання праці. | |
| |  | | --- | | У дисертаційній роботі проведено теоретичне узагальнення й отримано рішення задач розробки комплексу економічних механізмів стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємств на основі регулювання заробітної плати. Результати дослідження дозволяють зробити наступні висновки:  1. Методологічно обґрунтовано економічну сутність понять заробітної плати, оплати праці, мотивації поведінки найманих працівників і стимулювання їх діяльності. Визначено теоретичні основи розробки заходів стимулювання персоналу, що мають бути покладені як вихідні принципи подальшого формування системи механізмів регулювання заробітної плати. Створення механізму стимулювання виробничої діяльності слід розглядати як процес прийняття і реалізації рішень, спрямованих на раціональне використання коштів, що залучаються на оплату і стимулювання праці, враховуючи внутрішні і зовнішні фактори.  2. Доведено, що об’єктивна необхідність концептуального обґрунтування і практичного впровадження комплексу механізмів регулювання оплати праці визначається його спрямованістю на прискорення темпів зростання обсягів виробництва, а стимулювання розглядається як засіб безпосереднього впливу на результати діяльності працівника. Економічний механізм стимулювання праці застосовує різні види впливу на працівника, як активного суб’єкта виробничого процесу і водночас активного суб’єкта соціальної сфери з її вимогами, включаючи стимули за сферами дії, за матеріальною приналежністю і джерелами надходження, за ступенем групування або відокремлення, за функціональною спрямованістю, за рівнем співвідношення з виробничим або соціальним об’єктом, що потребує стимулювання, за методами впливу та за формою організації. Визначені чинники, що покладені в основу створення механізму стимулювання виробничої діяльності персоналу, формують економічне підґрунтя регулювання рівня заробітної плати, соціальних виплат і компенсацій в оптимальних для підприємства межах.  3. Сформульовано основні напрямки розвитку системи управління заробітною платою на підприємстві, як головною складовою частиною доходу працівника, що формується з виробничих і з соціальних виплат. Визначено принципи формування базисного фонду заробітної плати за допустимим мінімумом обсягу виробництва і допустимим мінімумом заробітної плати. Запропоновано принципи формування фондів заробітної плати, які ґрунтуються на відповідних обсягах виробництва, скорегованих відносно базисного рівня.  4. Розроблено концепцію створення методів регулювання рівня заробітної плати в залежності від наявних виробничих ситуацій, що виникають внаслідок збільшення або зменшення звітного обсягу виробництва.  5. Обґрунтовано необхідність створення комплексу механізмів регулювання виплат за фондом оплати праці з метою посилення стимулювання виробничої діяльності персоналу. Розроблено комплекс розрахункових методів і методик щодо застосування економічних механізмів регулювання заробітної плати і вирішення задач управління, включаючи формування основної і додаткової заробітної плати та їх елементів в залежності від темпів підвищення чи скорочення обсягів виробництва. Це дозволяє підприємству обґрунтовано збільшувати або зменшувати витрати на оплату праці відносно обсягів виробництва в певних межах регулювання, виконуючи при цьому прийняті зобов’язання перед найманими працівниками з оплати праці.  7. На основі розроблених методичних положень реалізовано комплекс механізмів управління заробітною платою, який враховує розподіл виплат на виробничі, соціальні і компенсаційні, заохочувальні, що дозволяє в господарчий діяльності підприємства формулювати обґрунтовані управлінські рішення щодо регулювання виплат в залежності від обсягів виробництва.  8. Впровадження механізму формування коштів на оплату праці з урахуванням відношення до процесу виробництва підприємстві ЗАТ “Сілур-Трайєл” дозволяє отримати економічний ефект у розмірі 7,9 тис. грн. Чинником економічного ефекту стала відносна економія фонду оплати праці за рахунок відокремлення соціальних виплат від виробничих.  9. Розроблено вимоги до організації системи управління заробітною платою на підприємствах на підставі впровадження економічних механізмів регулювання фонду оплати праці і його складових елементів, виходячи з запропонованих економічних нормативів планування з урахуванням обсягів виробництва і рівня виконання плану. | |