

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА
ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ**

КУТОВА НАТАЛЯ ГЕННАДІЙВНА

УДК 331.101.26:331.2(043.2)

**УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ
СТИМУЛОВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

**Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Рівне – 2017

Дисертацію є рукопис.

Роботу виконано в Державному вищому навчальному закладі «Криворізький національний університет» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Єлісєєва Оксана Костянтинівна,
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара,
завідувач кафедри статистики, обліку
та економічної інформатики.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Мороз Олег Васильович,
Вінницький національний технічний університет,
завідувач кафедри менеджменту,
маркетингу та економіки;

кандидат економічних наук, доцент
Мазур Наталія Олексіївна,
Національний університет водного господарства
та природокористування (м. Рівне),
доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Захист відбудеться «29» грудня 2017 р. о 14^{00} годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 47.104.07 у Національному університеті водного господарства та природокористування за адресою: 33028, м. Рівне, вул. Соборна, 11, ауд. 103 (конференц-зала).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету водного господарства та природокористування за адресою: 33002, м. Рівне, вул. Олекси Новака, 75.

Автореферат розіслано «28» листопада 2017 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат економічних наук, доцент

О.В. Павелко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Одним із основних джерел збільшення результативності показників діяльності підприємств є ефективне управління персоналом. Формування стратегічно важливих конкурентних позицій вітчизняних підприємств на світовому ринку потребує пошуку нових підходів в управлінні підприємствами на основі вивчення досвіду європейських країн, що надає можливість сформувати власне бачення дієвого економічного механізму стимулювання персоналу, який впливає на ефективність діяльності підприємства в цілому та забезпечує підвищення рівня продуктивності праці. Зміни пріоритетів у мотивації трудової діяльності й джерелах формування доходів, втрата зв'язку між мотивуванням та отриманням кінцевого результату відбулися внаслідок зниження вартості робочої сили, наявності відмінностей в оплаті праці працівників різної кваліфікації.

Таким чином, особливої актуальності набуває формування вдосконаленого економічного механізму стимулювання персоналу підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить нові умови розвитку та підвищить їх конкурентоспроможність.

Теоретико-методичні засади стимулювання персоналу започатковано зарубіжними вченими, класиками ринкової економіки: С. Адамсом, К. Альдерфером, М. Вебером, Ф. Герцбергом, Е. Лоулером, Д. МакГрегором, Д. МакКеландом, А. Маслоу, Л. Порттером, Ф. Тейлором тощо, які розробили загальні підходи до теорії мотивації, механізми винагороди працівників за досягнення поставлених виробничих цілей. Серед досліджень, у яких висвітлено окремі аспекти проблеми, слід виокремити праці А.М. Колота, О.В. Мороза, С.О. Цимбалюк, Н.С. Маркова, Т.В. Гільформе тощо, які запропонували системи мотиваційного управління, спрямовані на реалізацію цілей функціонування суб'єкта господарювання в різних галузях економіки. Методичні питання та практика аналізу й оцінювання праці займають одне з найважливіших місць в дослідженнях ефективності мотиваційного механізму, які проведено І.І. Бажан, О.А. Грішновою, О.К. Єлісеєвою, О.В. Крушельницькою, Н.О. Мазур.

Проте, незважаючи на низку існуючих наукових напрацювань, проблема формування дієвого економічного механізму стимулювання персоналу підприємств потребує подальших наукових розробок. Актуальність теми дослідження підтверджується також необхідністю обґрунтування науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення економічного механізму та методів оцінювання ефективності стимулювання персоналу. Все це визначило вибір теми дисертації, обумовило її цільову спрямованість, окреслило мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри економіки, організації та управління підприємствами ДВНЗ «Криворізький національний університет» за темами: «Розробка організаційного механізму мотивації праці персоналу ВАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (госпдоговір № 1577/58-740-08), «Розроблення теоретичних зasad еколого- та ресурсозберігаючих технологій прикінцевої експлуатації родовищ корисних копалин» (договір № 30-82-10) та

економічного факультету Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара, зокрема за темою «Інформаційно-методологічне забезпечення функціонування соціально-економічних систем різного рівня» (номер державної реєстрації 0116U003344, 2016-2018 рр.).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних підходів та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування економічного механізму стимулювання персоналу підприємств.

Для досягнення зазначененої мети у роботі поставлено та вирішено такі завдання:

- дослідити економічну сутність стимулювання персоналу як багатогранної категорії;
- обґрунтувати систему управління персоналом, використовуючи загальнонаукові підходи;
- удосконалити концептуальну модель стимулювання персоналу;
- проаналізувати економічний механізм стимулювання персоналу підприємств, окреслити його структуру та напрями удосконалення;
- розробити методику актуарної оцінки активів та зобов'язань корпоративного недержавного пенсійного фонду;
- спрогнозувати вплив засобів стимулювання персоналу на продуктивність праці;
- розвинути методичний підхід до формування системи недержавного пенсійного забезпечення;
- запропонувати методику оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня персоналу;
- поглибити науково-методичний підхід до оцінювання ефективності впровадження економічного механізму стимулювання персоналу.

Об'єктом дослідження є процес стимулювання персоналу підприємств.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних, методичних та прикладних положень із формування економічного механізму стимулювання персоналу підприємств.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, а саме: критичного аналізу, наукової абстракції та узагальнення наукового досвіду сучасних теоретичних досліджень (при визначенні напрямів удосконалення понятійного апарату, вивчені теоретичних зasad та наукових підходів до процесу забезпечення стимулювання персоналу підприємств); аналізу і синтезу, індукції та дедукції, системного аналізу (з метою дослідження теоретичних аспектів економічного механізму забезпечення стимулювання персоналу підприємств); кореляційно-регресійного аналізу (при виявленні факторів та оцінюванні ефективності стимулювання персоналу); кваліметричну оцінку та експертний метод (з метою оцінювання ефективності стимулювання персоналу).

Інформаційну базу дослідження становлять нормативно-правові акти України, монографії та періодичні наукові видання, офіційні матеріали Державної служби статистики України, звітність досліджуваних підприємств за 2011-2015 рр.,

інформація, що поширюється через мережу «Інтернет», а також результати власних досліджень і спостережень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних зasad і розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування економічного механізму стимулювання персоналу підприємств. Основні наукові результати полягають у такому:

удосконалено:

- систему управління персоналом, яка, на відміну від існуючих, враховує атрибутивний підхід, що дозволяє описати її у формалізованому вигляді на основі теорії множин та підвищити обґрунтованість прийняття управлінських рішень щодо стимулювання персоналу;

- концептуальну модель стимулювання персоналу на засадах системного підходу, що враховує параметри механізму – матеріальні, організаційні, соціальні, професійні, заснована на системі оцінювання персоналу, дозволяє підвищити рівень його вмотивованості до праці;

- економічний механізм стимулювання персоналу підприємств, що, на відміну від існуючих, складається з 3-х взаємопов'язаних ієрархічних рівнів: методологічного, теоретичного та запровадження і формується на основі інтегрального показника з урахуванням матеріальної, соціальної, професійної та організаційної груп показників, що дозволяє побудувати матрицю коригуючих засобів релевантних напрямів зміни системи стимулювання персоналу підприємства;

- методику актуарної оцінки активів та зобов'язань корпоративного недержавного пенсійного фонду (НПФ), яка, на відміну від існуючих, враховує коефіцієнт зростання виплат заробітної плати працівників, що дозволяє визначити сумарні винагороди, які дисконтується за певний період виплат за пенсійними програмами, та дає змогу поліпшити соціально-психологічний клімат у трудовому колективі;

- модель прогнозування впливу засобів стимулювання персоналу на рівень продуктивності праці підприємства з урахуванням фонду заробітної плати, витрат на медичне обслуговування, соціальне страхування, підвищення кваліфікації персоналу, що уможливлює побудову сценаріїв визначення зміни рівня продуктивності;

набули подальшого розвитку:

- дефініція «стимулювання персоналу» як багатогранної категорії, яка, на відміну від існуючих, враховує комплекс класифікаційних ознак: елементу процесу управління, мотивації та соціально-професійної якості персоналії з метою коригування економічної поведінки працівника для реалізації цілей підприємства;

- методичний підхід до формування системи недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ), що, на відміну від існуючих, дозволяє побудувати матрицю вибору форми адміністрування корпоративного недержавного пенсійного фонду (НПФ) як засобу соціального стимулювання;

- методика оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, що, на відміну від існуючих, передбачає застосування компетентнісного підходу, дозволяє

визначити соціально-професійну якість персоналу з метою удосконалення організації оплати праці як засобу матеріального стимулування;

– науково-методичний підхід до оцінювання ефективності впровадження економічного механізму стимулування персоналу, який, на відміну від існуючих, враховує коефіцієнт абсентеїзму, що ілюструє ефективність організаційного стимулування персоналу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що наукові розробки та пропозиції дисертаційної роботи доведено до рівня теоретико-методичних узагальнень і практичних рекомендацій щодо формування економічного механізму стимулування персоналу підприємств в умовах фінансової кризи в Україні. Розроблена комплексна методика може використовуватися при стратегічному та тактичному плануванні стимулування персоналу підприємств, що чинить вплив на підвищення якості роботи. Запропонований методичний підхід щодо удосконалення економічного механізму стимулування персоналу знайшов практичне застосування в діяльності підприємств:

– ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» (довідка про впровадження № 53-03/92 від 15.06.2017 р.) – методика вибору системи недержавного пенсійного страхування, алгоритм її впровадження на підприємстві, прогнозні моделі впливу факторів стимулування персоналу на рівень витрат ресурсів підприємства;

– ТОВ «СПЕЦРЕСУРСИ» – оцінювання ефективності стимулування персоналу підприємства на основі інтегрального показника, кваліфікації персоналу – на основі системи, що включає чотири складові (довідка № 31 від 24.05.2017 р.);

– ТОВ «Метінвест – Криворізький ремонтно-механічний завод» – теоретико-методологічне обґрунтування та вирішення комплексу завдань, пов’язаних із формуванням економічного механізму стимулування на засадах системного підходу (довідка № 93 від 01.06.2017 р.).

Результати дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі ДВНЗ «Криворізький національний університет» при викладанні дисциплін «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Управління ефективністю фірми» (акт впровадження № 01/10-01/2017 від 26.05.2017 р.), Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара при викладанні дисциплін «Моделі та методи прийняття рішень в аналізі та аудиті», «Соціальна статистика» (акт впровадження від 09.06.2017 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. Теоретичні розробки, узагальнення, висновки та пропозиції, що містяться в роботі, виконано дисертантом самостійно. Особистий внесок у праці, опубліковані у співавторстві, конкретизовано у списку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дисертаційної роботи доповідалися й одержали позитивну оцінку на міжнародних наукових конференціях: «Теорія і практика перебудови економіки» (м. Черкаси, 2002 р.); «Наука і освіта «2003» (м. Дніпропетровськ, 2003 р.); «Сталий розвиток гірничо-металургійної промисловості» (м. Кривий Ріг, 2011 р.); «Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів» (м. Одеса, 2013 р.); «Стратегічно-інноваційний розвиток суб’єктів економічної системи в умовах

глобалізації» (м. Кременчук, 2016 р.); «Майбутнє – аудит» (м. Кривий Ріг, 2016 р.); «Сучасний стан та проблеми розвитку статистики, обліку та аудиту в умовах глобалізації та енергозбереження» (м. Дніпро, 2017 р.) та міжвузівській науково-практичній конференції «Теоретичні та прикладні аспекти становлення та розвитку конкурентоспроможної економіки» (м. Кривий Ріг, 2011 р.).

Публікації. Результати дисертаційної роботи опубліковано в 20 наукових працях загальним обсягом 7,25 д.а., з яких особисто автору належить 5,22 д.а., у тому числі: 9 статей, де особисто автору належить 3,32 д.а., – у наукових фахових виданнях України, в т.ч. 5 статей – у наукових фахових виданнях України, які включено до міжнародних наукометрических баз даних (особисто автора – 1,74 д.а.); 8 тез доповідей – у матеріалах науково-практических конференцій (особисто автора – 0,86 д.а.); 3 публікації – в інших виданнях (особисто автора – 1,04 д.а.).

Структура та загальний обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 283 сторінки друкованого тексту (190 сторінок – основного), що містить 31 таблицю та 34 рисунки, список використаних джерел, який налічує 229 найменувань на 25 сторінках, та 11 додатків, розміщених на 68 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено його мету, завдання, об'єкт і предмет; подано характеристику використаних наукових методів; сформульовано новизну і практичне значення отриманих результатів; відображені рівень апробації; окреслено зв'язок роботи з науковими темами.

У першому розділі – **«Теоретичні засади стимулювання персоналу підприємств»** – узагальнено теоретичні підходи до ідентифікації понять стимулювання та мотивації персоналу; розглянуто економічні категорії «персонал», «стимул», «мотив»; проведено критичний аналіз існуючих систем стимулювання персоналу; обґрунтовано напрями їх удосконалення.

Складові якості персоналії можна поділити на природні (фізіологічні) та набуті (розумові), у поєднанні яких формуються системні якості – професійно-кваліфікаційні характеристики. Ці елементи якості персоналу тісно перетинаються один з одним (рис. 1).

Основними елементами, які піддаються зміні з боку зовнішнього впливу є мотиваційна структура і кваліфікація. Демографічні характеристики персоналії, здоров'я та розумові властивості є базовими якісними характеристиками. На їх основі формуються здатності людини до різних видів діяльності. Розумові властивості, дані від природи з плином часу зазнають змін у зв'язку зі станом здоров'я і віком людини.

Ключовими чинниками мотивації, на які має впливати менеджер, є справедливий розподіл навантаження та зв'язок оплати праці з якістю виконаних робіт. Робоче місце цінується персоналом залежно від низки чинників, серед яких передусім можна виокремити можливості професійного росту та рівень заробітної плати. За результатами дослідження запропоновано удосконалити механізм

стимулювання праці персоналу: крім підвищення рівня заробітної плати, залежно від стажу роботи, рівня освіти, кваліфікації додатково ввести соціальні програми, зокрема медичне страхування для працівників та членів їх сімей, систематичне підвищення кваліфікації, стимулювання різних програм індивідуального розвитку.

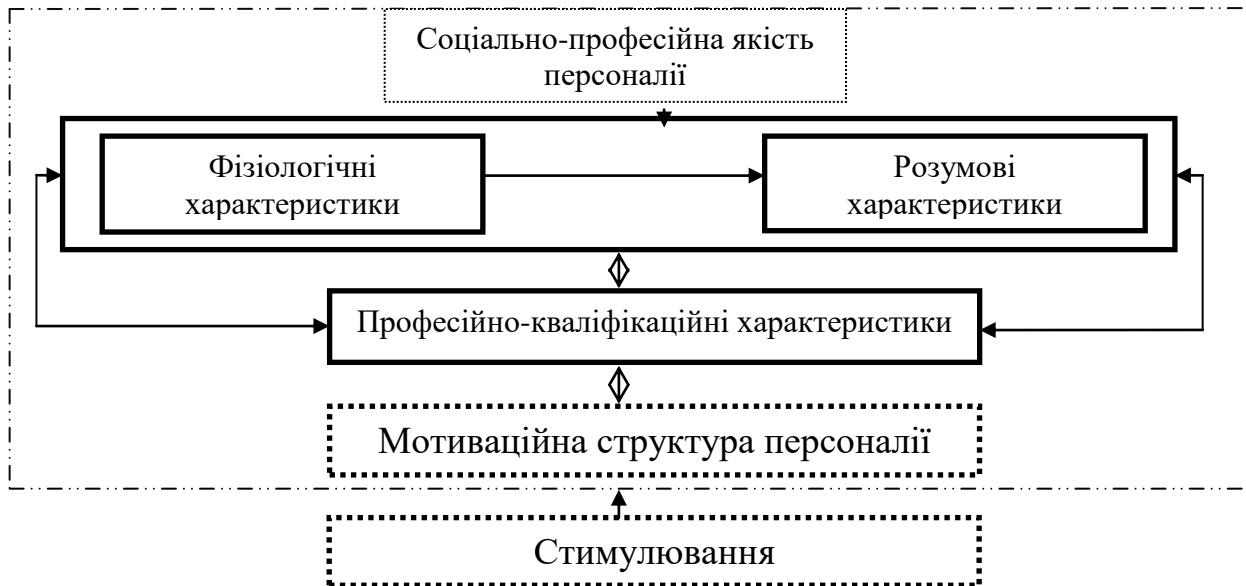


Рис. 1. Взаємозв'язок елементів якості персоналу підприємства

З урахуванням результатів дослідження категоріального апарату в науковий обіг введено нове визначення поняття «стимулювання персоналу», згідно з яким стимулювання – це система класифікаційних ознак: елементу процесу управління, мотивації та впливу на трудову поведінку персоналу. В результаті аналізу особливостей формування систем управління персоналом підприємств сфери послуг обґрунтовано необхідність розроблення системи на основі наукових підходів, зокрема функціонального, процесного, атрибутивного та комплексного. Запропоновану систему управління персоналом описано у формалізованому вигляді на основі теорії множин:

$$PMS = \begin{cases} F_{HR} = \{f_{targ}; f_{plan}; f_{org}; f_{stimul}; f_{acc}; f_{cont}\}, \\ P_{HR} = C_f \cup C_{inf} \cup C_{sit} \cup C_{pr} \cup C_{org}, \\ K_{HR} = S_{men}(a_1, a_2, \dots, a_n) \rightarrow S_{contr}(u_1, u_2, \dots, u_n), \\ \forall A_i = dom(A_i). \end{cases} \quad (1)$$

де F_{HR} – система управління персоналом з позиції функціонального підходу, функції: f_{targ} – цілевстановлення; f_{plan} – планування та прогнозування; f_{org} – організації і регулювання; f_{stimul} – мотивації та стимулювання; f_{acc} – обліку та аналізу; f_{cont} – контролю та моніторингу; P_{HR} – система управління персоналом з позиції процесного підходу, підмножини: C_f – функціональна; C_{inf} – інформаційна; C_{sit} – ситуаційна; C_{pr} – процесна; C_{org} – організаційна; K_{HR} – система управління персоналом з позиції комплексного підходу; S_{men} – керуюча підсистема; a_1, a_2, \dots, a_n – елементи підсистеми; n – кількість елементів; S_{contr} – керована підсистема; u_1, u_2, \dots, u_n – елементи керованої підсистеми; m – кількість елементів; A – атрибути персоналу; $dom(A_i)$ – множини всіх значень; i – кількість атрибутів.

Розроблена система управління дозволила врахувати соціально-професійну

якість кожної персоналії та побудувати матрицю коригуючих засобів в підсистемі стимулювання.

Автором обґрунтовано підхід до управління персоналом, який базується на зміні мотиваційних стимулювань впродовж життєвого циклу персоналії, що дозволяє проаналізувати її діяльність на основі функціональних зв'язків та активізувати економічну поведінку згідно з цінністями орієнтаціями, очікуваннями для забезпечення зростання рівня продуктивності праці.

У другому розділі – «**Аналіз передумов удосконалення економічного механізму стимулювання персоналу підприємств**» – проведено аналіз факторів, які впливають на ефективність управління персоналом підприємств; удосконалено методичний підхід до формування системи оцінювання стимулювання персоналу, що включає розрахунок інтегрального показника на основі матеріальної, соціальної, професійної та організаційної груп та побудови матриці коригуючих засобів в релевантних напрямів зміни системи стимулювання персоналу.

Результати виконаного порівняльного аналізу економічних показників роботи як галузі, так і окремих підприємств, зокрема ПАТ «Криворізький центральний рудоремонтний завод» (ПАТ «КЦРЗ»), ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» (ПАТ «КЗРК»), ПАТ «Криворізький завод гірничого обладнання» (ПАТ «КЗГО»), ПАТ «Марганецький рудоремонтний завод», ТОВ «СПЕЦРЕСУРСИ» засвідчили негативну тенденцію фінансових показників за 2010-2016 рр. Це пов’язано, в першу чергу, зі зменшенням значень показників продуктивності праці та плинністю кваліфікованих кадрів.

Для формування системи стимулювання персоналу підприємств в роботі обґрунтовано використовувати узагальнюючий інтегральний показник, що є сукупністю групових інтегральних показників відповідного засобу стимулювання: матеріального, професійного, соціального, організаційного. Його розрахунок проведено за формулою:

$$I_{stimul} = \sum_{i=1}^4 (\beta_{mater} \times I_{mater} + \beta_{prof} \times I_{prof} + \beta_{soc} \times I_{soc} + \beta_{org} \times I_{org}) \quad (2)$$

де I_{stimul} – узагальнюючий інтегральний показник оцінювання стимулювання персоналу; $I_{mater}, I_{org}, I_{soc}, I_{prof}$ – групові інтегральні показники матеріального, організаційного, соціально-психологічного стимулювання; $\beta_{mater}, \beta_{org}, \beta_{soc}, \beta_{prof}$ – стимулювання ваги групових інтегральних показників.

У формалізованому вигляді матриця засобів професійного стимулювання (I_{prof}) має вигляд:

$$I_{prof} = \begin{pmatrix} corr(s6, s6) & corr(s6, s7) & corr(s6, s8) & corr(s6, s9) & corr(s6, s10) \\ corr(s7, s6) & corr(s7, s7) & corr(s7, s8) & corr(s7, s9) & corr(s7, s10) \\ corr(s8, s6) & corr(s8, s7) & corr(s8, s8) & corr(s8, s9) & corr(s8, s10) \\ corr(s9, s6) & corr(s9, s7) & corr(s9, s8) & corr(s9, s9) & corr(s9, s10) \\ corr(s10, s6) & corr(s10, s7) & corr(s10, s8) & corr(s10, s9) & corr(s10, s10) \end{pmatrix} \quad (3)$$

Розрахунок матриці засобів засобів професійного стимулювання (I_{prof}) здійснено за допомогою пакету «Data Analysis» MS Excel:

$$I_{prof} = \begin{pmatrix} 1 & 0,796 & 0,942 & -0,043 & 0,977 \\ 0,796 & 1 & 0,91 & -0,379 & 0,846 \\ 0,942 & 0,91 & 1 & -0,083 & 0,913 \\ -0,043 & -0,379 & -0,083 & 1 & -0,177 \\ 0,977 & 0,846 & 0,913 & -0,177 & 1 \end{pmatrix} \quad (4)$$

За результатами розрахунку матриці професійного стимулювання (I_{prof}) можна зробити висновок, що найбільший прямий функціональний зв'язок існує між показниками «Частка витрат на підвищення кваліфікації у загальних витратах на персонал» (s6) та «Частка доплат за науковий ступінь у загальній сумі доплат персоналу» (s10), найбільший обернений функціональний зв'язок – між показниками «Частка витрат на навчання новим професіям у загальних витратах на персонал» (s7) та «Частка суми стипендіальної програми у загальних витратах на персонал» (s9) (рис. 2).

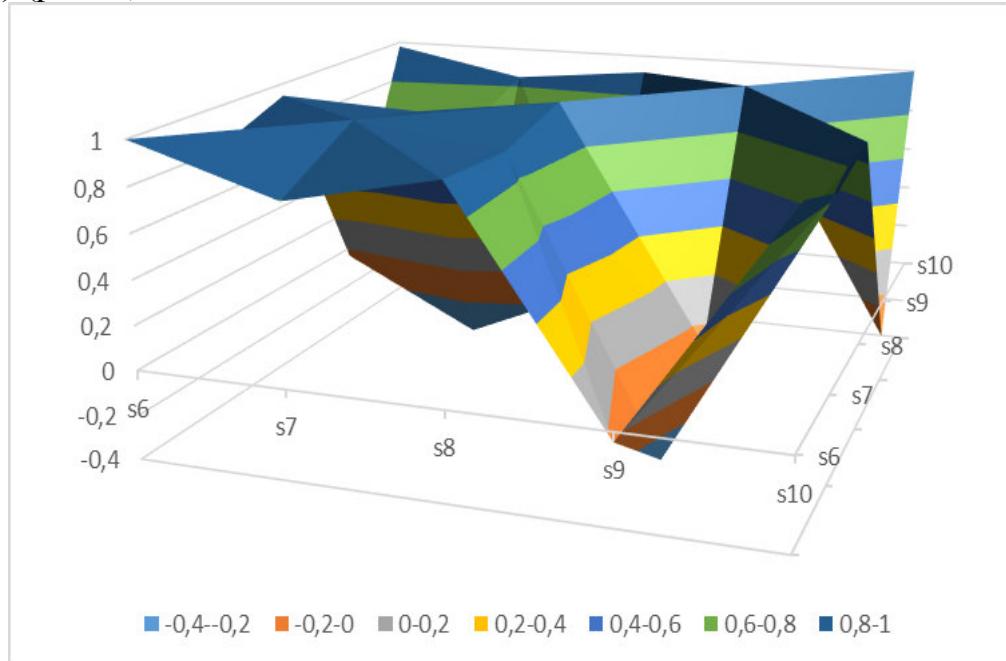


Рис. 2. Графічна інтерпретація групового інтегрального показника оцінювання стимулювання персоналу «Професійне стимулювання» (I_{prof}) на прикладі ПАТ «КЗРК»

Позначення: s6 – частка витрат на підвищення кваліфікації у загальних витратах на персонал; s7 – частка витрат на навчання новим професіям у загальних витратах на персонал; s8 – частка персоналу з кадрового резерву підприємства призначеного на цільову посаду; s9 – частка суми стипендіальної програми у загальних витратах на персонал; s10 – частка доплат за науковий ступінь у загальній сумі доплат персоналу.

Розрахований узагальнений показник та його графічна інтерпретація дозволили визначити вплив групових показників і встановити функціональні зв'язки між показниками. Рівень функціонального зв'язку можна розмежувати на діапазони значень: високий обернений зв'язок $\in [-1;-0,5]$; середній обернений – $(0,5;0)$; зв'язок відсутній – 0; середній прямий – $\in (0;0,5]$; високий прямий зв'язок $\in (0,5;1]$. На основі розрахунків побудовано матрицю (табл. 1).

Таблиця 1

Матриця коригуючих заходів економічного механізму стимулювання на досліджуваних підприємствах

Рівні	Підприємства	Інтегральний показник оцінювання стимулювання персоналу, роки					Заходи
		2011	2012	2013	2014	2015	
<i>Високий</i> [0,8 - 1]	Еталон не	1	1	1	1	1	Не потребує впровадження додаткових заходів стимулювання персоналу.
<i>Середній</i> [0,5 - 0,79]	ПАТ «КЗРК»	0,61	0,58	0,56	0,51	0,52	Необхідність розроблення заходів щодо коригування засобів матеріального стимулювання непрямого впливу, зокрема впровадження медичного та недержавного пенсійного забезпечення задля припинення плинності кваліфікованих кадрів.
<i>Низький</i> [0,3 - 0,49]	ПАТ «КЦРЗ»	0,37	0,35	0,33	0,32	0,3	Впровадження методики професійно-кваліфікаційної оцінки персоналу із застосуванням запропонованого інтегрального показника; здійснення заходів, спрямованих на встановлення взаємозв'язку між винагородою та результатами праці; впровадження управління профорієнтацією та адаптацією, засобів матеріального стимулювання непрямого впливу.
	ПАТ «КЗГО»	0,43	0,46	0,44	0,46	0,45	
<i>Слабкий</i> [0 - 0,29]	X	X	X	X	X	X	Стан підприємства вкрай нестабільний, відсутні фінансові можливості для впровадження заходів стимулювання.

На основі розробленої матриці запропоновано для всіх підприємств заходи непрямого стимулювання, зокрема формування системи недержавного пенсійного страхування та медичного забезпечення. Використання інтегрального показника дало можливість позитивно оцінити заходи стимулювання, які безпосередньо впливають на ефективність діяльності персоналу.

У третьому розділі – **«Уdosконалення економічного механізму стимулювання персоналу підприємств»** – розроблено економічний механізм стимулювання персоналу; запропоновано систему недержавного пенсійного забезпечення як додатковий засіб стимулювання; визначено ефективність впровадження механізму стимулювання на підприємствах.

Запропоновано удосконалення економічного механізму стимулювання персоналу підприємств на засадах атрибутивного, процесного, системного та функціональних підходів з урахуванням матеріальної, соціальної, професійної та організаційної груп показників. Цей механізм складається з 3-х взаємопов'язаних ієрархічних рівнів: методологічного, теоретичного та запровадження і дозволяє побудувати матрицю коригуючих засобів релевантних напрямів зміни системи стимулювання персоналу підприємства та врахувати зміни на засадах побудови карт мотиваторів і демотиварів у системі стимулювання персоналу (рис. 3).

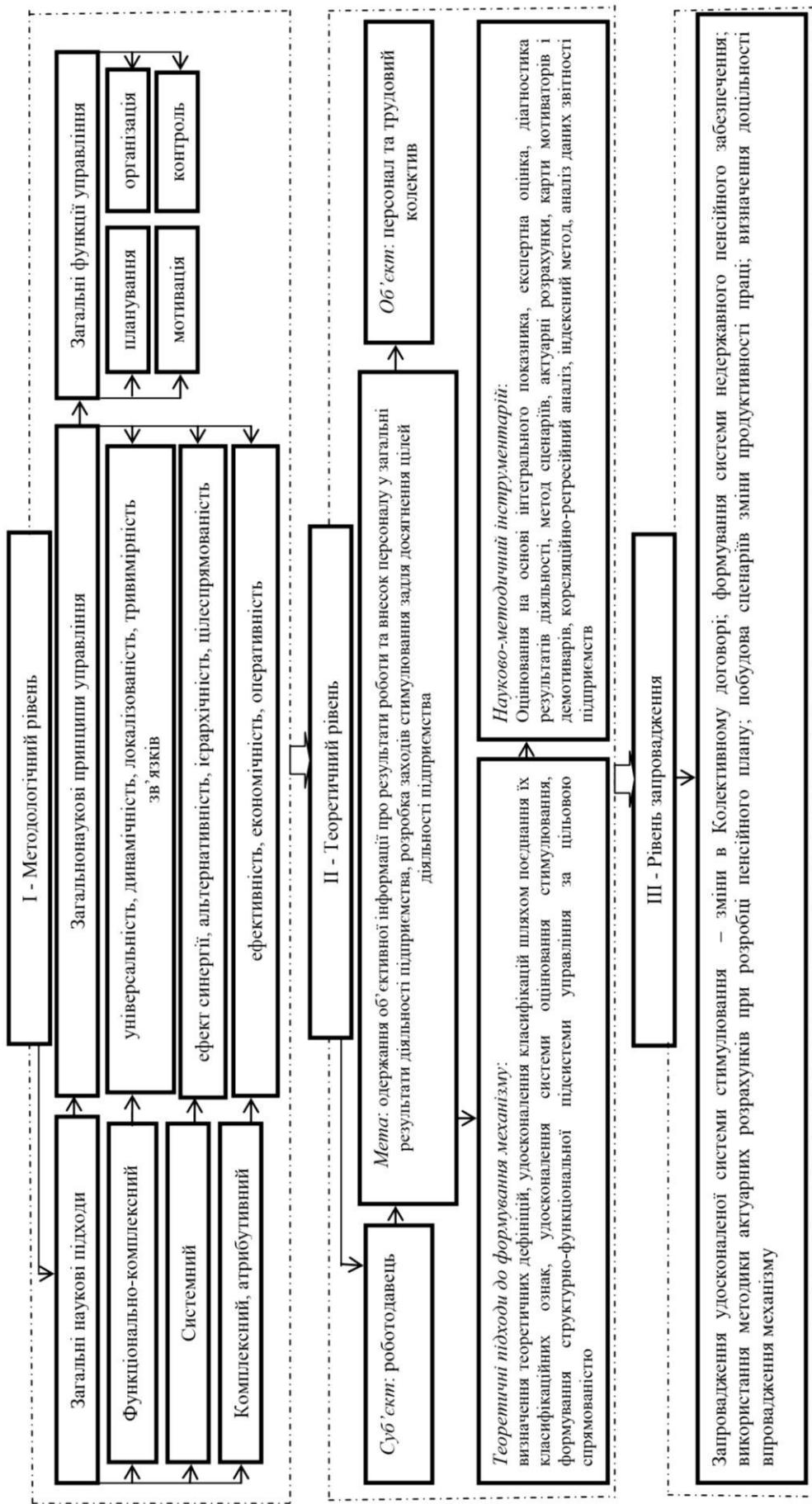


Рис. 3. Формування вдосконаленого економічного механізму стимулювання персоналу підприємств

За результатами експертного аналізу побудовано карти мотиваторів та демотиварів, що дозволило визначити напрями нівелювання причин демотивації персоналу на засадах відокремлення груп впливу на внутрішню мотивацію відповідними засобами стимулування – матеріальними, організаційними, професійними, соціальними. Доведено, що значна кількість працівників віддає перевагу матеріальному стимулуванню (високій заробітній платі, надбавкам та доплатам), але не менш важливе місце займає медичне та соціальне страхування. Для досягнення максимальних результатів щодо стимулування персоналу необхідною умовою є створення індивідуальної моделі мотивації для окремого підприємства та конкретного підрозділу.

Проведений аналіз вікової структури персоналу як і на підприємствах, так і в галузі в цілому показав, що переважна частина працівників – передпенсійного віку. Тому набуває актуальності такий вид стимулування, як недержавне пенсійне забезпечення.

У дисертаційній роботі розвинуто методичний підхід до формування системи недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ) як засобу соціального стимулування, що дозволяє побудувати матрицю вибору форми адміністрування корпоративного недержавного пенсійного фонду (НПФ) та підвищити соціальний захист працівників, сформувати імідж соціально-орієнтованої компанії (турбота про персонал не тільки в період трудової активності, але й після виходу на пенсію), забезпечити довгострокову мотивацію (табл. 2).

Таблиця 2
Матриця вибору системи недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ)

№ з/п	Найменування умов вибору типу НПФ	Підприємства		
		ПАТ «КЦРЗ»	ПАТ «КЗРК»	ПАТ «КЗГО»
1.	Достатність у підприємства вільних коштів на формування корпоративного НПФ	1	1	1
2.	Достатність у підприємств кадрового, інформаційного, організаційного забезпечення	1	1	1
3.	Беззбитковість впродовж 2015 року	0	1	1
4.	Критерії засновників корпоративного НПФ (кваліфікація, освіта, досвід роботи)	1	1	1
5.	Витрати на самостійне адміністрування менші за аутсорсинг	X	1	1
6.	Достатність наявного організаційно-методичного забезпечення адміністрування	X	1	0
7.	Відповідність конфіденційності, збереження, забезпечення достовірності інформації	X	1	1
8.	Наявність у галузі професійного НПФ	0	X	X
9.	Вибір типу НПФ	Відкритий	Корпоративний, самостійне адміністрування	Корпоративний, аутсорсинг адміністрування

Проаналізовано, крім соціальних, економічні наслідки, зокрема, розширення інвестиційних можливостей підприємств шляхом спрямування пенсійних коштів та надання податкових пільг. Проведений аналіз на основі алгоритму вибору системи недержавного пенсійного фонду показав, що для ПАТ «КЗРК» можна створити власний корпоративний НПФ із самостійним адмініструванням, а на інших

підприємствах слід використовувати відкритий або корпоративний аутсорсинг адміністрування. Запропоновано удосконалену методику актуарної оцінки активів та зобов'язань корпоративного недержавного пенсійного фонду, що враховує коефіцієнт зростання виплат заробітної плати працівників. Це дозволяє визначити сумарні винагороди, які дисконтуються за певний період виплат за пенсійними програмами та нівелювати негативні тенденції (зокрема, інфляційні процеси).

З метою удосконалення організації оплати праці як засобу матеріального стимулювання запропоновано методику оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на засадах компетентнісного підходу. При цьому слід відібрати такі показники, як: кваліфікація, рівень освіти, стаж роботи за професією, засвоєння додаткових професій та на основі експертного аналізу визначити їх вагу. Удосконалена кількісна оцінка професійно-кваліфікаційного рівня персоналу для перегляду розрядів відрізняється простотою, розрахунок – універсальністю і наявною необхідною інформативною базою на підприємствах галузі.

Розроблено модель оцінювання впливу факторів стимулювання персоналу на продуктивність праці з урахуванням фонду заробітної плати, витрат на медичне обслуговування і соціальне страхування та побудовано сценарії зміни продуктивності праці на основі аналізу чутливості.

Отримана модель впливу на продуктивність праці персоналу факторів має аналітичний вигляд:

$$Y = 141,01 + 16,21x_1 + 18,39x_2 + 14,15x_3 \quad (5)$$

де Y – продуктивність праці, грн; x_1 – фонд заробітної плати, грн; x_2 – витрати на медичне обслуговування і соціальне страхування, грн; x_3 – витрати на підвищення кваліфікації персоналу, грн.

В роботі обґрунтовано оцінювання ефективності впровадження економічного механізму стимулювання персоналу за формулою:

$$E_{msp} = I_{msp1} + I_{msp2} + I_{msp3} - I_{msp4} \quad (6)$$

де E_{msp} – ефективність впровадження економічного механізму стимулювання персоналу; I_{msp1} – індекс середньої заробітної плати i-го працівника; I_{msp2} – індекс витрат на медичне обслуговування та соціальне страхування; I_{msp3} – індекс охоплення персоналу навчанням; I_{msp4} – індекс абсентізму персоналу.

Результати розрахунків ефективності впровадження механізму стимулювання персоналу підприємств подано у табл. 3.

Таблиця 3

Результати розрахунків показника економічної ефективності впровадження механізму стимулювання персоналу підприємств у 2016 р.

№ з/п	Показники	ПАТ «КЗРК»	ПАТ «КЗГО»	ПАТ «КПРЗ»
1.	Індекс середньої заробітної плати i-го працівника (I_{msp1})	0,66	0,51	0,54
2.	Індекс витрат на медичне обслуговування та соціальне страхування (I_{msp2})	0,53	0,51	0,37
3.	Індекс охоплення персоналу навчанням (I_{msp3})	0,11	0,09	0,18
4.	Індекс абсентізму персоналу (I_{msp4})	0,37	0,38	0,41
5.	Показник економічної ефективності впровадження механізму стимулювання персоналу, частка	0,93	0,73	0,68

Аналіз ефективності впровадження механізму стимулювання персоналу показав, що на всіх підприємствах слід запровадити курси додаткової програми з підвищеннем кваліфікації персоналу ($I_{msp3} < 0,2$), зменшити плинність кваліфікованих кадрів за рахунок підвищення соціальних гарантій ($I_{msp4} < 0,5$).

Запропонований економічний механізм стимулювання персоналу підприємств дозволяє підвищити фондоозброєність праці, продуктивність праці персоналу за рахунок зміни системи стимулювання; забезпечити участь у програмах розвитку та підвищення кваліфікації (формування кадрового резерву); знизити рівень плинності персоналу (з урахуванням результатів побудови карт мотиваторів та демотиварів); одержати ефективні зміни в організації заробітної плати (шляхом перегляду оцінки кваліфікації персоналу на основі розрахунку рівня соціально-професійної якості).

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних підходів та розробці науково-практичних рекомендацій щодо формування економічного механізму стимулювання персоналу підприємств. У результаті проведеного дослідження сформульовано такі висновки:

1. Узагальнення ключових положень наукових шкіл управління персоналом дозволило сформувати авторську дефініцію «стимулювання персоналу», під яким запропоновано розуміти систему, що базується на врахуванні комплексу класифікаційних ознак: елементу процесу управління, мотивації та соціально-професійної якості персоналії з метою коригування економічної поведінки працівника для реалізації цілей підприємства.

2. Формування інформаційного підґрунтя теоретико-методичних зasad управління персоналом здійснено шляхом систематизації чотирьох наукових підходів: функціонального, процесного, комплексного та атрибутивного, що дозволяє виокремити та ідентифікувати основні функції механізму стимулювання персоналу на підприємствах з урахуванням життєвого циклу персоналії та системи взаємопов'язаних і взаємоузгоджених показників для забезпечення зростання рівня продуктивності праці. Обґрунтовано систему управління персоналом, що враховує атрибутивний підхід та дозволяє описати її у формалізованому вигляді на основі теорії множин для підвищення якості управлінських рішень щодо стимулювання персоналу підприємств.

3. З метою забезпечення продуктивності праці удосконалено концептуальну модель стимулювання персоналу, яка враховує параметри механізму та його особливості й дозволяє підвищити ефективність роботи підприємств. За визначеними експертними оцінками було сформовано 4 групи показників відповідно до характеристик засобів стимулювання персоналу: матеріальних (потреби існування), професійних (потреби у визнанні), соціальних (соціальний захист), організаційних (потреби у самореалізації).

4. Для визначення методичних засад формування виокремлено три взаємопов'язаних рівні: методологічний, теоретичний та запровадження, що дозволило удосконалити економічний механізм стимулювання персоналу

підприємств на основі інтегрального показника оцінювання персоналу, що враховує матеріальну, соціальну, професійну та організаційну групи та дає можливість сформувати матрицю коригуючих заходів щодо зміни системи стимулювання. Результатом ефективного застосування запропонованих розробок є підвищення продуктивності праці персоналу, забезпечення участі в програмах розвитку та зниження рівня плинності, ефективні зміни в організації заробітної плати.

5. На підставі аналізу існуючих недержавних пенсійних програм у дисертаційній роботі обґрутовано методику актуарної оцінки активів та зобов'язань корпоративного недержавного пенсійного фонду, яка враховує коефіцієнт зростання виплат заробітної плати працівників, що сприяє соціальному стимулюванню персоналу підприємств та дозволяє поліпшити соціально-психологічний клімат у трудовому колективі.

6. Задля формування дієвого економічного механізму стимулювання персоналу та визначення результатів роботи доцільним є прогнозування впливу засобів стимулювання на результати роботи підприємства. Розроблені моделі дозволяють визначити ступінь впливу кожного з досліджуваних факторів на економічні показники діяльності підприємства.

7. На основі проведеного експрес-опитування персоналу підприємства, сформованих карт мотиваторів та демотиваторів доведено, що існуючі матеріальні засоби стимулювання не мають належного мотиваційного ефекту та вимагають паралельного використання нових заходів для мотивації працівників. Обґрутовано, що одним із напрямків непрямого матеріального стимулювання персоналу є формування системи недержавного пенсійного забезпечення, яка на основі розробленого методичного підходу дозволяє обрати форму адміністрування системи недержавного пенсійного фонду.

8. Вивчення загальних принципів, методів і практики оцінки якості персоналії дозволило виокремити елементи при оцінці градації та вагомість показників соціально-професійної якості персоналу, а саме: кваліфікації, освіти, стажу роботи за професією, віку, освоєння додаткових професій і розробити методику оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня персоналії, що враховує компетентнісний підхід та дозволяє визначити соціально-професійну якість персоналу з метою вдосконалення організації оплати праці як засобу матеріального стимулювання.

9. В результаті узагальнення існуючих методик поглиблено науково-методичний підхід до оцінювання ефективності впровадження економічного механізму стимулювання персоналу на основі чотирьох-індексної адитивної моделі: індексу середньої заробітної плати, індексу витрат на медичне обслуговування та соціальне страхування, індексу охоплення персоналу навчанням і абсентеїзму персоналу. Його практичне використання визначає напрями вирішення управлінських проблем і сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ
Публікації у наукових фахових виданнях України,
включених до міжнародних наукометричних баз даних

1. Кутова Н.Г. Методичні підходи до класифікації чинників впливу на процедури стимулювання праці / Н.Г. Кутова // Статистика України: науково-інформаційний журнал. – № 3(70) – Київ: Держкомстат. України, 2015. – С. 51-55 (0,57 д.а.).

2. Кутова Н.Г. Система недержавного пенсійного забезпечення як засіб матеріального стимулювання персоналу підприємств сфери послуг / О.К. Єлісєєва, Н.Г. Кутова // Електронне наукове фахове видання «Соціально-економічні проблеми і держава». – 2017. – Вип. 1(16). – С. 159-169. – Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17yokpsp.pdf>. Особистий внесок здобувача: розроблено алгоритм вибору системи недержавного пенсійного забезпечення підприємств, удосконалено методику актуарної оцінки активів і зобов'язань (0,62 д.а., особисто автора – 0,32 д.а.).

3. Кутова Н.Г. Система оцінювання ефективності стимулювання персоналу на основі інтегрального показника / О.К. Єлісєєва, Н.Г. Кутова // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: щоквартальний Зб. наук. праць. – № 1-2 (52-53). – Київ. – 2017. – С. 46-54. Особистий внесок здобувача: розроблено матрицю коригуючих заходів стимулювання персоналу підприємств (0,47 д.а., особисто автора – 0,24 д.а.).

4. Кутова Н.Г. Стимулювання в системі управління персоналом підприємств / О.К. Єлісєєва, Н.Г. Кутова // Науковий журнал «Бізнес Інформ». – № 4. – Харків. – 2017. – С. 388-392. Особистий внесок здобувача: запропоновано поєднання функціонального, процесного та комплексного підходів до виокремлення та ідентифікації основних функцій управління персоналом з урахуванням життєвого циклу персоналії (0,61 д.а., особисто автора – 0,31 д.а.).

5. Кутова Н.Г. Оцінка механізму стимулювання підприємств / О.К. Єлісєєва, Н.Г. Кутова // Науковий журнал «Бізнес Інформ». – № 5. – Харків. – 2017. – С. 76-81. Особистий внесок здобувача: обґрунтовано індикатори для визначення інтегрального показника ефективності стимулювання персоналу (0,59 д.а., особисто автора – 0,3 д.а.).

Статті у наукових фахових виданнях України

6. Кутова Н.Г. Системи матеріального стимулювання (зарубіжний та вітчизняний досвід) / Н.Г. Кутова // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Вип. 235. – Т. 4 – Дніпропетровськ: ДНУ, 2008. – С. 947-952 (0,35 д.а.).

7. Кутова Н. Г. Удосконалення системи стимулювання працівників в умовах реорганізації управління промисловим підприємством / Н.Г. Кутова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Вип. 27. – Київ: ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана», 2012. – С. 169-176 (0,41 д.а.).

8. Кутова Н. Г. Структура матеріальної винагороди та механізм її реалізації / Н. Г. Кутова // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. – № 9/1 (148). – Київ: НІЕІ МЕРІТУ, 2013. – С. 148-152 (0,47 д.а.).

9. Кутова Н.Г. Методологічні аспекти удосконалення механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг / О.К. Єлісєєва, Н.Г. Кутова // Моделювання та інформаційні системи в економіці: Зб. наук. праць. – № 92. – Київ: ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана», 2016. – С. 175-188. Особистий внесок здобувача: запропоновано концептуальну та структурно-логічну модель механізму стимулювання персоналу підприємств та етапи його впровадження (0,65 д.а., особисто автора – 0,35 д.а.).

Опубліковані праці апробаційного характеру

10. Столетова Н. Г. (Кутова Н.Г.) Заробітна плата як важливий елемент стимулювання праці / Н. Г. Столетова // Теорія і практика перебудови економіки: матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 25-27 листопада 2002 р.). – Черкаси: Черкаський державний технологічний університет, 2002. – С. 115-117 (0,12 д.а.).

11. Столетова Н. Г. (Кутова Н.Г.) Проблема мотивації праці в умовах ринкових відносин: / А. Г. Темченко, Н. Г. Столетова // Наука і освіта «2003»: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ – Донецьк-Харків, 20-24 січня 2003 р.). – Дніпропетровськ: «Наука і освіта», 2003. – С. 85-86. Особистий внесок здобувача: запропоновано інтегровану систему мотивації праці в сучасних умовах (0,06 д.а., особисто автора – 0,04 д.а.).

12. Кутова Н. Г. Аналіз впливу трудових та інвестиційних факторів на обсяги виробництва / Н.Г. Кутова // Сталий розвиток гірничо-металургійної промисловості: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 25-28 травня 2011 р.). – Кривий Ріг: Видавничий центр КТУ, 2011 – С. 44-45 (0,06 д.а.).

13. Кутова Н.Г. Механізм стимулювання персоналу на промисловому підприємстві / Н.Г. Кутова, В.А. Кoval'чук // Теоретичні та прикладні аспекти становлення та розвитку конкурентоспроможної економіки: матеріали міжвуз. наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 25.11.2011 р.). – Кривий Ріг: Видавничий центр КТУ, 2011. – С. 52-53. Особистий внесок здобувача: запропоновано механізм стимулювання персоналу (0,12 д.а., особисто автора – 0,06 д.а.).

14. Кутова Н.Г. Методологічні основи та переваги матеріального стимулювання персоналу / Н.Г. Кутова // Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19-23 вересня 2013 р.). – Одеса: «Атлант», 2013. – С. 58-61 (0,17 д.а.).

15. Кутова Н.Г. Порівнювальний аналіз систем стимулювання персоналу підприємства / Н.Г. Кутова // Стратегічно-інноваційний розвиток суб'єктів економічної системи в умовах глобалізації: матеріали І міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Кременчук, 16-18 листопада 2016 р.). – Кременчук: КрНУ, 2016. – С. 31-33 (0,17 д.а.).

16. Кутова Н.Г. Структура фонду оплати праці на підприємствах України / Н.Г. Кутова, В.Є. Кравченко // Майбутнє – аудит: матеріали міжнар. наук.-практ.

конф. (м. Кривий Ріг, 17 грудня 2016 р.). – Кривий Ріг: Вид. Р.А. Козлова, 2016. — С. 188-190. Особистий внесок: здобувача: запропоновано перегляд формування структури фонду оплати праці (0,12 д.а., особисто автора – 0,09 д.а.).

17. Кутова Н.Г. Дослідження факторів впливу на процедури стимулювання праці на підприємствах: матеріали / Н.Г. Кутова // Сучасний стан та проблеми розвитку статистики, обліку та аудиту в умовах глобалізації та енергозбереження: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 4-5 квітня 2017 р.). – Дніпро: ДНУ ім. О. Гончара, 2017. Том. 1. – С. 127-130 (0,15 д.а.).

Публікації в інших виданнях

18. Столетова Н.Г. (Кутова Н.Г.) Оцінка взаємозв'язків між елементами організаційно-економічного механізму стимулювання праці на гірничих підприємствах / А. Г. Темченко, Н. Г. Столетова // Вісник КТУ: Зб. наук. праць. – Вип. 7. – Кривий Ріг: Мінерал, 2005. – С. 214-217. Особистий внесок здобувача: розроблено регресійну модель показників ефективності і міри заохочення працівників підприємства (0,47 д.а., особисто автора – 0,32 д.а.).

19. Кутова Н. Г. Сучасний стан продуктивності та оплати праці у видобувній промисловості / А. Г. Темченко, Н. Г. Кутова // Вісник КТУ: Зб. наук. праць. – Вип. 5(15). – Кривий Ріг: Мінерал, 2006. – С. 207-210. Особистий внесок здобувача: проведено аналіз стану продуктивності та оплати праці на підприємствах України (0,46 д.а., особисто автора – 0,31 д.а.).

20. Кутова Н. Г. Концепція формування комплексної моделі організаційно-економічного механізму стимулювання діяльності персоналу / А. Г. Темченко, Н. Г. Кутова // Вісник КТУ: Зб. наук. праць. – Вип. № 20. – Кривий Ріг: Мінерал, 2008. – С. 240-244. Особистий внесок здобувача: запропоновано удосконалення механізму стимулювання за рахунок показника участі підприємства у недержавних пенсійних фондах (0,61 д.а., особисто автора – 0,41 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Кутова Н.Г. Удосконалення економічного механізму стимулювання персоналу підприємств. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Національний університет водного господарства та природокористування, Рівне, 2017.

У дисертації досліджено та вирішено проблему методичного та науково-практичного формування економічного механізму стимулювання персоналу підприємств. Введено в науковий обіг визначення поняття «стимулювання персоналу». Розроблено систему управління персоналом на основі функціонального, процесного, атрибутивного та комплексного наукових підходів.

Запропоновано підхід до виокремлення та ідентифікації основних функцій управління персоналом підприємств, що ґрунтуються на життєвому циклі персоналії. Запропоновано концептуальну модель формування економічного механізму стимулювання персоналу. Розраховано інтегральний показник оцінювання

стимулювання персоналу, що є сукупністю групових показників відповідного засобу стимулювання. Складено матрицю коригуючих заходів економічного механізму стимулювання на досліджуваних підприємствах. Запропоновано заходи непрямого матеріального стимулювання, а саме: оновлення системи соціального стимулювання. Побудовано карти мотиваторів та демотиварів.

Удосконалено економічний механізм стимулювання персоналу підприємств на засадах атрибутивного, процесного, системного та функціональних підходів з урахуванням матеріальної, соціальної, професійної та організаційної груп показників. Розроблено методичний підхід до формування системи недержавного пенсійного забезпечення. Сформовано алгоритм вибору системи недержавного пенсійного забезпечення. Удосконалено методику актуарної оцінки активів та зобов'язань корпоративного недержавного пенсійного фонду. Запропоновано методику оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня персоналу на засадах компетентнісного підходу. Розраховано ефективність впровадження економічного механізму стимулювання персоналу та зведений показник на досліджуваних підприємствах.

Ключові слова: персонал, стимулювання, карти мотиваторів, демотиварів, показник, система оцінювання, управління, економічний механізм, ефективність, недержавне пенсійне забезпечення, кваліфікація, якість.

АНОТАЦІЯ

Кутовая Н.Г. Усовершенствование экономического механизма стимулирования персонала предприятий. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Национальный университет водного хозяйства и природопользования, Ровно, 2017.

В диссертации решена проблема методического и научно-практического формирования экономического механизма стимулирования персонала предприятий. Дано авторское определение «стимулирования персонала». Разработана система управления персоналом на основе функционального, процессного, атрибутивного и комплексного научных подходов. Предложен подход к идентификации основных функций управления, основанный на жизненном цикле персоналии. Проанализированы факторы влияния на эффективность управления персоналом предприятий. Предложена концептуальная модель стимулирования, учитывающая систему оценивания на основе интегрального показателя, который рассчитывается на основе групповых показателей соответствующего средства стимулирования (материального, профессионального, социального, организационного), приведена его графическая интерпретация.

Усовершенствован экономический механизм стимулирования персонала предприятий на принципах атрибутивного, процессного, системного и функционального подходов с учетом материальной, социальной, профессиональной и организационной групп показателей. В результате внедрения экономического механизма стимулирования персонала на предприятиях разработана матрица корректирующих мероприятий, которая включает непрямое материальное

стимулирование, а именно обновление системы социального стимулирования, медицинское страхование и негосударственное пенсионное обеспечение.

Усовершенствована методика актуарной оценки активов и обязательств корпоративного негосударственного пенсионного фонда. Предложена методика оценивания профессионально квалификационного уровня персонала на принципах компетентного подхода. Рассчитан коэффициент эффективности внедрения экономического механизма стимулирования персонала на исследуемых предприятиях.

Ключевые слова: персонал, стимулирование, карты мотиваторов, демотиваторов, показатель, система оценивания, управления, экономический механизм, эффективность, негосударственное пенсионное обеспечение, квалификация

ANNOTATION

Kutova N.G. Development of economic mechanism for company personnel stimulation. – The manuscript.

The thesis for the scientific degree of the Candidate of Economic sciences, specialty 08.00.04 – Economics and Enterprises Management (by economic activities). – National University of Water and Environmental Engineering, Rivne, 2017.

The problem of methodical and scientific-practical formation of the economic mechanism of company personnel stimulation is investigated. The terminological essence of organizational and management categories is determined, namely "motive", "incentive", "motivation", "personnel stimulation", "personnel", "personnel management", "personnel management system". The definition of "personnel stimulation" has been introduced into scientific use. The stimulation as a system of classification features is defined: the process of management, labor motivation and influence on labor behavior of the company personnel. Peculiarities of the formation of personnel management systems of enterprises are analyzed. Personnel management system is developed on the basis of functional, process, attributive and complex scientific approaches. The existing systems of personnel stimulation are analyzed, taking into account the experience of European Union member states and Ukraine. The features of the economic category "salary" are considered.

The approach to the identification of the main functions of personnel management of enterprises based on the life cycle of the personnel is proposed. The economic indicators of the industry and individual enterprises and the factors influencing the efficiency of enterprise personnel management are analyzed. The analysis and diagnostics of personnel stimulation at the enterprises of Dnipropetrovsk region is carried out. The approach to the separation and identification of the main functions of personnel management of enterprises is proposed, which is based on the personnel life cycle. The economic performances of the industry and individual enterprises and the factors influencing the efficiency of company personnel management are analyzed. The analysis and diagnostics of personnel stimulation at the enterprises of Dnipropetrovsk region is carried out. The problem aspects of personnel stimulation systems at the investigated enterprises are revealed.

The expert estimation method was applied to determine the main indicators of personnel stimulation assessment. The conceptual model of economic mechanism

formation of company personnel stimulation is proposed, taking into account the system of assessment on the basis of the integral index. The integral indicator of personnel stimulation assessment was calculated, which is a set of group integral indicators of the corresponding stimulus tool (material, professional, social, organizational) its graphical interpretation is given. The matrix of corrective measures of the economic incentive mechanism at the investigated enterprises is made. Measures of indirect material incentives are proposed, namely, the updating of the system of social stimulation. An express survey was conducted among the employees of the investigated enterprises regarding all possible means of their stimulation. Maps of motivators and demotivators at the investigated enterprises are developed. The directions of leveling the reasons for personnel demotivation on the basis of separation of influence groups on internal motivation with the appropriate means of stimulation are determined. Three hierarchical levels of formation of the economic mechanism of personnel stimulation are distinguished: methodological, theoretical and methodical and introduction. The basic tasks of the mechanism of stimulation of the personnel of enterprises are determined. Structural-logical model of personnel incentive mechanism was developed. The economic mechanism of stimulating the enterprise personnel on the basis of attributive, process, system and functional approaches with consideration of material, social, professional and organizational groups of indicators is improved. The renewal of the system of social stimulation on the basis of building maps of motivators and demotivators is proposed.

An analysis of the age structure of personnel at enterprises and in the industry as a whole is carried out. The methodical approach to the formation of the system of non-state pension provision is developed. The economic impact of non-state pension provision is analyzed, as follows, extension of investment opportunities of enterprises through management of pension funds and tax benefits. The non-state pension provision system algorithm is developed. The directions of actuarial calculations for the development of the company pension plan are grounded. The method of actuarial valuation of assets and liabilities of a corporate non-state pension fund has been improved. An actuarial valuation was conducted at PJSC "KOMC" taking into account the coefficient of employees' salary growth payments. The method of evaluation of the professional qualification level of the personnel on the basis of the competence approach is offered. The elements in the assessment of the gradation and importance of indicators of social and professional quality of enterprise personnel are determined.

The quantitative estimation of the personnel professional qualification level for position review is grounded. A model for forecasting the influence of factors of personnel stimulation on labor productivity is considered, taking into account the wage fund, expenses for medical services and social insurance, and expenses for personnel development. The scenarios of changes in labor productivity have been constructed based on sensitivity analysis and the risks of implementing these scenarios are developed. The evaluation of the economic mechanism introduction efficiency of personnel stimulation is grounded and the combined index is calculated at the investigated enterprises.

Key words: personnel, stimulation, maps of motivators, demotivators, indicator, evaluation system, management, economic mechanism efficiency, non-state pension provision, qualification, quality.

КУТОВА НАТАЛЯ ГЕННАДІЙВНА

**УДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ
СТИМУЛОВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

(Автореферат)

Підписано до друку 23.11.2017.

Формат 60x84 1/16. Папір офсетний.

Друк ротаційний трафаретний та цифровий лазерний.

1,5 ум.друк. арк. Тираж 100 прим. Зам. 23-11/17-1

Видавництво «Діонат» (ФО-П Чернявський Д.О.)

Пр. 200-річчя Кривого Рогу, 17 (зуп. «Спаська»)

тел.: (056) 440-21-63; (067) 46-46-102

Свідоцтво ДК 3449 від 02.04.2009р.

www.dionat.com



