

Міністерство зовнішніх економічних зв'язків України  
Український державний науково-дослідний інститут  
маркетингу та зовнішньоекономічної інформації /УДНДІМЗЕІ /

---

На правах рукопису

Ковалевська Тетяна Юріївна

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧУВАННЯ  
РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

08.00.05 - економіка, планування, організація, управ-  
ління народним господарством і його галу-  
зями /торгівля і громадське харчування/

А в т о р е ф е р а т  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Київ - 1993

AB 28.713

Дисертація є рукописною роботою.

Дисертація виконана в Харківському інституті громадського харчування.

Науковий керівник - кандидат економічних наук, доцент Яцул  
Леонід Миколаєвич

Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор Кар-  
секін Валерій Іванович

кандидат економічних наук, заслужений  
економіст України Пазуха Микола Дмит-  
рович

Провідна організація - Харківський державний університет.

Захист відбудеться "28" грудня 1993 року о 14 годині на  
засіданні спеціалізованої вченої ради К ІЗІ.03.01 по присудженню  
вченого ступеня кандидата економічних наук Українського держав-  
ного науково-дослідного інституту маркетингу та зовнішньоеконо-  
мічної інформації за адресою: 252042, ДСП-601, м. Київ - 42,  
вул. Чигоріна, 57.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці УДНДІМЗЕІ.

Автореферат розісланий "26" листопада 1993 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради



Грицай Т.В.

ЛННБ України ім.В.Стефаніка



00802580 (N)

ЛННБ ім. В. Стефаніка  
АН Україн

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Від ефективності стимулювання праці залежить підвищення її продуктивності, моральний стан колективу, матеріальний добробут кожного працівника і суспільства в цілому.

Значення стимулювання праці підсилюється під впливом економічної системи вільного ринку, основу якої складає принцип матеріальної зацікавленості. З переходом до господарювання за нових умов, поширенням функціонуючих в економіці форм власності питання докорінного перетворення стимулювання праці стає особливо актуальним. Наявність конкуренції, ризику, господарської самостійності і незалежності від центральних органів урядування означає водночас і кризу існуючої системи стимулювання праці. Спроби її удосконалення, що застосовувалися протягом 60-х - 80-х років, до суттєвих змін не призвели. В зв'язку з цим проблема ефективного стимулювання праці стала ще більш загостреною, особливо при зростанні заробітної плати на фоні падіння її реальної значущості, що спостерігається з початку 1988 року і заглиблюється в наступні 1989 - 1993 роки, досягаючи в цей період критичного рівня. Оскільки в сукупному родинному бюджеті частка заробітної плати склала біля 80 %, значення стимулювання праці є безсумнівним.

Однією з головних проблем, що стоять перед керівниками підприємств різних форм власності, є пошук таких систем стимулювання праці, які забезпечували б зростання результативності підприємницької діяльності і активності персоналу. Підвищення не тільки розміру заробітної плати, але й дієвості всієї системи стимулювання праці - завдання величезної соціально-економічної ваги, вирішення якого є важливим і актуальним для всіх підприємств народного господарства України, в тому числі і для підприємств харчування.

Різні аспекти стимулювання праці розглядалися в наукових

дослідженнях економістів Д.П.Богіні, О.І.Кочерги, Н.О.Павловської, А.В.Філіпенко, З.С.Ходорової та інших. Переважна більшість цих публікацій присвячувалася підвищенню ефективності стимулювання праці за умов централізованого управління заробітною платою, а система стимулювання праці вивчалась у державному секторі економіки. Мотивації праці та її зв'язку із стимулюванням приділялося замало уваги, хоча ці питання є особливо важливими під час формування ринку праці, появи і розвитку підприємств харчування різних форм власності. Тому розробка адекватної системи стимулювання праці - актуальна і перспективна.

Предметом дослідження стала теорія та практика організації системи стимулювання праці.

Об'єктом вивчення з'явилися державні, орендні, кооперативні і приватні підприємства харчування, форми власності яких принципово відрізняються.

Мета роботи - оцінити соціально-економічну сутність стимулювання праці робітників підприємств харчування різних форм власності і визначити методи його оптимізації.

Завдання дослідження випливають із поставленої мети.

1. Вивчити стимулювання праці в сучасних умовах соціально-економічної політики України.
2. Розкрити особливості стимулювання праці в підприємствах харчування різних форм власності.
3. Дослідити взаємозв'язок між мотивацією і стимулюванням праці в сфері харчування.
4. Диференціювати заробітну плату за категоріями робітників, для чого створити методику оцінки їхньої праці.
5. Визначити основні напрямки удосконалення системи стимулювання праці в підприємствах харчування різних форм власності.

Теоретичною та методологічною основою дослідження стали праці видатних вітчизняних та закордонних економістів: А.Сміта, Д.Рікардо, Дж.Б.Кларка, К.Маркса, Ф.Енгельса, Дж.М.Кейнса, Дж.Р.Хікса, Г.С.Струмилина, А.И.Кочерги та інш., а також інструктивні та нормативні матеріали з питань стимулювання праці.

Поставлені завдання вирішувались шляхом системного підходу до предмету дослідження із застосуванням сучасних загальнонаукових методів математичної обробки одержаних результатів: аналізу і синтезу, статистичних засобів групування, порівняння, обчислення вісних і середніх величин, кореляційного, кластерного, регресійного та факторного аналізів, математичного моделювання на ЕОМ РС/АТ. Адаптовані власні методи дослідження – згладжування даних, упорядкування, ранжирування економічних показників за ступенем важливості робіт, експертної оцінки, уніфікованої завдяки впровадженню універсально застосованої фразеології і стилю мови.

В дисертаційному дослідженні використані матеріали центральних та обласних статистичних управлінь бывшего СРСР, України, дані анкетування працівників підприємств харчування.

Наукова новизна. Аналізом системи стимулювання праці в підприємствах харчування України встановлено залежність стимулювання праці від різних форм власності; запропоновано і обґрунтовано нове значення поняття "система стимулювання праці", визначено структуру і рангове положення її елементів; досліджено мотивацію праці і викр.то її особливості у підприємствах харчування різних форм власності; розроблено методики: факторного аналізу стимулювання праці /приватної й для міжсистемного порівняння/ і оцінки виконаних робіт за існуючими професіями, що лягла в основу диференціації заробітної плати працівників різних категорій.

Практична значущість роботи полягає у доведенні теоретичного

досвіду до стадії конкретних рекомендацій. Впроваджені авторські методики дозволили оплачувати працю в підприємствах харчування різних форм власності з урахуванням її мотивації, кваліфікації, спеціфіки конкретного виробництва і посади робітника. Апробацією пропозицій і рекомендацій підтверджено, що їх застосування сприяє посиленню зв'язку між стимулюванням і результатами праці окремого трударя і колективу в цілому, підвищенню ефективності управління персоналом.

Впровадження результатів дослідження. В цілях об'єктивної оцінки стимулювання праці практичне значення мають: рекомендовані економічні показники, що характеризують діяльність підприємств харчування; методика диференціації заробітної плати за категоріями робітників у відповідності із шкалою балової оцінки робіт; рекомендації щодо вивчення мотивації праці, пов'язаної з елементами економічної підсистеми і соціально-економічними умовами в Україні.

У повному обсязі результати дослідження впроваджені у підприємствах харчування різних форм власності м.Харкова: державних - ресторани готеля "Інтурист" /акт впровадження від 30.II.92 р./, орендних - бари "Супутник" і кафе "Сумське" /акти впровадження від 01.I2.92 р./, приватних - малому підприємстві фірми "Аліна" /акт впровадження від 27.II.92 р./, товариствах з обмеженою відповідальністю "Харківський будинок" /акт впровадження від 01.I2.92 р./ і "Глобус" /акт впровадження від 24.II.92 р./.

Апробація роботи. Основні положення і результати дисертаційного дослідження обговорені і схвалені на засіданнях кафедри менеджменту і комерційної діяльності Харківського інституту громадського харчування і на семінарах, організованих Харківським центром науково-технічної інформації в 1990-1991 роках /листи № 5 від 14.01.91 р. і № 243 від 15.03.91 р./, а також на Всеукраїнській науково-практичній

конференції /Харків, 1990/, на 27 науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу Харківського інституту громадського харчування /1993/.

Публікації. За темою дослідження опубліковано 5 наукових праць, загальним обсягом 2,5 д. арк., затверджено 6 раціоналізаторських пропозицій.

Обсяг і структура дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, трьох глав, висновків і практичних рекомендацій. Обсяг текстової частини 188 сторінок машинописного тексту, проілюстрований 54 таблицями і 24 малюнками. Список використаної літератури містить 212 назв.

Глава 1. Об'єктивна необхідність удосконалення системи стимулювання праці в умовах різноманітних форм власності.

1.1. Соціально-економічна сутність системи стимулювання праці робітників підприємств харчування.

1.2. Зв'язок різноманітних форм власності із стимулюванням праці.

Глава 2. Соціально-економічна ефективність системи стимулювання праці.

2.1. Аналіз системи стимулювання праці.

2.2. Фактори стимулювання праці.

2.3. Вплив форм власності на результативність системи стимулювання праці.

Глава 3. Удосконалення стимулювання праці.

3.1. Мотивація праці робітників в підприємствах харчування різних форм власності.

3.2. Методика диференціації заробітної плати за категоріями робітників.

3.3. Основні напрямки удосконалення стимулювання праці.

## ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

На захист виносяться наступні основні положення:

I. Якісні зміни, притаманні сучасній економіці України, а також критичний аналіз літератури дозволили розглядати стимулювання праці не тільки як економічну категорію /що мало місце під час планового ведення господарства і централізованого управління заробітною платою/, а й як соціально-економічну систему, сутність якої полягає в створенні і підтримці спонукальних мотивів до високоефективної праці, наявності зв'язків між соціальною і економічною підсистемами і взаємовпливі внутрішньосистемних чинників і показників. До розпізнання сутності стимулювання праці застосовано системний підхід, оскільки складові системи можуть реагувати на керівний вплив зовнішніх і внутрішніх факторів.

З соціальної точки зору предмет дослідження відіграє важливу роль у мотивації праці і поєднується безпосередньо з людиною - її інтересами, прагненнями, цінносними орієнтирами. Для пов'язання соціальної та економічної підсистем використано класифікацію потреб людини А. Маслоу /1943/, за якою мотивація праці має такі рівні: близький, середній, далекий. Виходячи з цього можна припустити, що близькій мотивації притаманна заробітна плата, тобто оплата праці, спрямована на повсякденні фізіологічні потреби, середній - інші грошові виплати, в тому числі й такі, що покличані задовольняти соціальні потреби, а далекий - кошти на освіту і підвищення кваліфікації, участь у приватизації власності підприємств. Саме цей рівень мотивації допомагає у самовиразі і задовольняє потреби особи в повазі з боку оточення.

Теоретичне дослідження дозволило обґрунтувати нове значення поняття "система стимулювання праці" і визначити його як соціально-економічну категорію, метою якої є високоефективна праця, здійсню-

вана шляхом застосування структурних елементів системи в динаміці їхньої взаємодії.

Запропоноване рангове положення складових системи стимулювання праці являє собою упорядковану множинність, де кожний елемент вищого порядку включає елементи нижчого. Для всієї системи характерні зв'язки і взаємовідносини між утворюючими її елементами, а також з середовищем, зокрема формами власності, з якими система є цілісною.

2. Обов'язкова умова вирішення проблеми стимулювання праці в сучасний період – це зв'язок предмету дослідження з різноманітними формами власності. Їх виникнення – це об'єктивна закономірність діалектичного розвитку суспільства і передумова виникнення усіляких присвоєвально-розподільчих функцій виробничих відносин, зокрема системи стимулювання праці.

Не зважаючи на це, довгий час більшість авторів розглядали стимулювання праці переважно у державних підприємствах, хоча останні є лише однією з існуючих на сучасному етапі форм власності. Це зумовлено тим, що альтернативні форми власності почали виникати в сфері харчування наприкінці 80-х – початку 90-х років і в економічній літературі ще не знайшли належного висвітлення.

В дисертації проведений аналіз стану стимулювання праці в Україні. Дослідження показали нерухомість зв'язку стимулювання праці і форм власності. Всебічний аналіз стимулювання праці викрив позитивні якості і недоліки, властиві підприємствам харчування різних форм власності, свідчить про наявність в системі загальних рис і відмінностей.

Відсутність багатоеlementності, притаманна системі стимулювання праці у кооперативних та приватних підприємствах, сприяє її доступності, прихильному сприйняттю з боку трудівників і посиленню

зв'язків з кінцевими результатами господарювання. Цього не можна сказати про державні і орендні підприємства харчування, оскільки там укорінилися стереотипи щодо розподілу зароблених коштів.

3. В економічній науці відсутня класифікація чинників, складаючих систему стимулювання праці. Між тим неоднозначність цієї системи як категорії викликала потребу її всебічного дослідження. Виявлені основні чинники, що впливають на стимулювання праці. Ними є: ефективність роботи підприємства, ефективність праці одного працівника, система розподілу фондів між робітниками, кадровий потенціал /таблиця I/.

Оскільки кожний чинник виражений одним або декількома показниками, їх піддали економіко-математичному аналізу і знайшли ступінь впливу на стимулювання праці. Тісноту зв'язку показників з предметом дослідження оцінювали методом кореляційного аналізу. Моделювання, проведене за розрахунками матриць парної кореляції, дозволило встановити вплив комплексу незалежних змінних на стимулювання праці. Рівняннями парної регресії /з лінійною, обернено пропорційною та експоненціальною залежностями/ охоплено як всю чисельність спостережень за підприємствами, так і окремо за віднесеними до різних форм власності. Моделі відбиралися шляхом визначення найбільшого коефіцієнту погодження, завдяки чому стало можливим прогнозувати вплив кожного показника на стимулювання праці робітників підприємств різних форм власності. На основі матриці кореляції рівняння множинної регресії встановлено лінійну залежність стимулювання праці від всіх показників одноразово. Несуттєві кореляції окремих показників дозволили застосувати метод поступового виключення і оперувати на цій підставі спрощені рівняння множинної регресії - лише з двома змінними  $X_5$  та  $X_9$ . Це свідчить про значущість мінімальної заробітної плати і коштів на підвищення кваліфікації для визначення

Система чинників і показників щодо стимулювання праці  
робітників підприємств харчування різних форм власності

№	Чинники	Показники (за чинниками 1-4 - в %, за чинником 5 - в одиницях)	Умовні позначення показників
1.	Ефективність праці підприємства	1. Рентабельність	$X_1$
		2. Ефективність укладеного капіталу (суми вартості основних і обігових коштів)	$X_2$
2.	Ефективність праці трудівника	1. Індекс ефективності праці	$X_3$
		2. Якість обслуговування в балах	$X_4$
3.	Система розподілу матеріальних фондів	1. Рівень мінімальної заробітної плати в середньорічному доході одного працівника	$X_5$
		2. Рівень заробітної плати в середньорічному доході одного працівника	$X_6$
		3. Рівень інших виплат в середньорічному доході одного працівника	$X_7$
		4. Рівень соціальних виплат в середньорічному доході одного працівника	$X_8$
4.	Кадровий потенціал	1. Рівень засобів на навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації працівників в середньорічному доході одного робітника	$X_9$
5.	Участь в приватизації об'єкту власності	1. Співвідношення суми, вкладеної в приватизацію, із середньорічним доходом одного працівника	$X_{10}$

розміру стимулювання праці. За відсутності достатньої правової та інформаційної бази дослідити кореляційний зв'язок показника  $X_{10}$  /участь в приватизації/ із стимулюванням праці не вдалося.

4. В дисертаційній роботі проведений аналіз економічних показників підприємств харчування різних форм власності. Однорідність та спільність масиву показників перевірялася за допомогою кластерного аналізу. Ним виявлено, що статистичні дані стосовно десяти державних, десяти орендних, десяти кооперативних і двох приватних підприємств однорідні, і всі досліджувані об'єкти можуть бути розподілені у відповідності з таблицею 2.

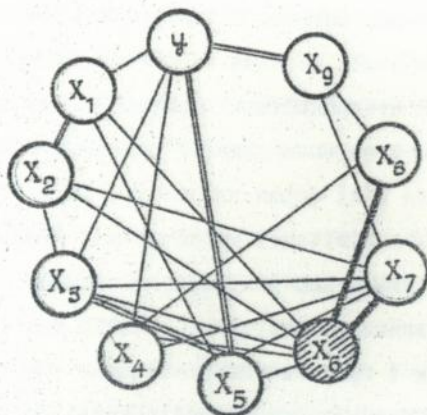
Таблиця 2.

Кластерний аналіз сукупності економічних показників  
у підприємствах харчування різних форм власності

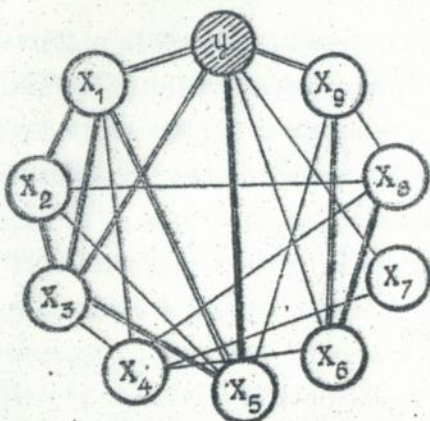
Форма власності	К і л ь к і с т ь підприємств	Кластерний аналіз показників $X_1 - X_9$
Державна	10	29
Орендна	10	1
Кооперативна	10	1
Приватна	2	1

Віднесення 98,9 % підприємств до однієї однорідної групи говорить про їхню ідентичність і відсутність впливу форми власності на досліджувані змінні. Виявлена ж кластерним аналізом прихована особливість розподілу вихідних показників аналізованих чинників свідчить про зародження ринкових відносин.

5. Структурний аналіз економічних даних підприємств харчування різних форм власності здійснено методом кореляційних плеяд. Досліджено міжсистемні кореляції і внутрішньогрупові взаємини. Малюнок 1



Мал.1. Кореляційна плеяда взаємозв'язку економічних показників системи стимулювання праці в цілому у підприємствах харчування



Мал.2. Кореляційна плеяда взаємозв'язку економічних показників системи стимулювання праці у кооперативних підприємствах харчування

- |                   |  |
|-------------------|--|
| Жирна лінія       | - кореляційні зв'язки при $r \geq 0,7$   |
| Подвійна лінія    | - кореляційні зв'язки при $r = 0,5-0,69$ |
| Тонка лінія       | - кореляційні зв'язки при $r = 0,2-0,49$ |
| Заштриховане коло | - системоутворююча ознака                |

зображує кореляційну плеяду для підприємств харчування в цілому, маюнок 2 - для кооперативного сектора. За допомогою коефіцієнтів, що характеризують плеяди, оцінено тісноту, ідентичність і неоднаковість кореляційних зв'язків. Більша тіснота та інтегрованість виявлені в кооперативних підприємствах харчування, де показник стимулювання праці /системоутворююча ознака/ свідчить про вірний вибір незалежних змінних для цієї форми власності. Вірогідних відмінностей між коефіцієнтами лабілізації та асиметрії не виявлено, що співвідноситься з результатами кластерного аналізу.

6. Дисертантом виявлені несуттєві зв'язки системи стимулювання праці з її елементами і призвели до всебічного вивчення соціальної підсистеми, якою є мотивація праці трудівників. Значення такого дослідження набагато зростає при врахуванні наявності в підприємствах харчування ручної праці, яка застосовується при виконанні біля 85 % обсягу всіх робіт.

Результатами анкетування робітників підприємств харчування різних форм власності підтверджено соціально-економічну сутність системи стимулювання праці, встановлено її зв'язок із формами власності. Переважною більшістю відповідей систему стимулювання праці у кооперативних та приватних підприємствах оцінено як прогресивну.

Аналіз відповідей на питання щодо мотивації праці став підважиною при розробці основних напрямків удосконалення системи стимулювання. Вивчення мотивації дозволило здійснювати зворотний зв'язок між підприємцями і робітниками, своєчасно коректувати систему стимулювання праці, підвищуючи її ефективність.

Доведено, що в свідомості трудівників домінує близька мотивація. Незадоволення оплатою праці очевидна, проте бажання підвищення заробітної плати не пов'язане з готовністю підвищення продуктивності праці, що свідчить не стільки про фахову пасивність персоналу,

скільки про нееквівалентність обміну: робоча сила - заробітна плата. Спрямованість на середню і далеку мотивації вища в кооперативних і приватних підприємствах. Що ж до приватизації, то стійкий намір брати в ній участь виявили робітники підприємств харчування всіх форм власності, з чим слід рахуватися при удосконаленні системи стимулювання праці.

7. Одним з ключових завдань, що стоять перед підприємцями і робітниками, є оптимізація стимулювання праці. Оскільки встановлення ринкової ціни на робітничу силу ще неможливе по причині відсутності інформаційної бази, а централізоване управління заробітною платою в підприємствах недержавного сектору економіки вже неможливе, нами використаний метод оцінки робіт, розповсюджений у розвинених країнах і заснований на урахуванні якісних відмінностей у праці. В результаті цього розроблені рекомендації щодо встановлення диференціації заробітної плати за категоріями робітників у підприємствах харчування будь якої форми власності. Основні положення цих рекомендацій такі:

весь персонал поділяється на дві групи: робітників і керівників, фахівців, службовців;

роботи в групі робітничих посад оцінюються методом експертизи, для чого досліджуються три чинники: зміст роботи, обсяг знань умови праці;

для оцінки робіт в групі керівників, фахівців і службовців /тим же методом/ враховують такі чинники: фахову підготовку, ініціативу, відповідальність, масштаб керівництва, виробничий показник;

зміст роботи описується спеціально розробленою уніфікованою фразеологією і стилем мови. Перелік робіт в кожному конкретному підприємстві визначається експертним шляхом з урахуванням специфі-

ки того, що зроблено, після чого вноситься оцінка. Для її проведення використовується баловий метод як найбільш гнучкий і адекватний для сфери харчування з її повним циклом процесу відтворення;

оцержані за кожним фахом бали співвідносяться з мінімальною кількістю, встановленою у підприємстві для некваліфікованого робітника, і на цій підставі розраховується тарифний коефіцієнт.

Місячна заробітна плата кожному працюючому нараховується за формулою:

$$Z_i = \frac{\text{ФОП} \cdot K_i \cdot V_i}{\sum_{i=1}^n K_i \cdot V_i}, \text{ це}$$

$Z_i$  - заробітна плата  $i$ -того робітника;

$K_i$  - тарифний коефіцієнт  $i$ -того робітника;

$V_i$  - відроблений час  $i$ -тим працівником за розрахунковий період;

ФОП - фонд оплати праці;

$n$  - чисельність робітників.

Дану методику можна застосовувати у підприємствах харчування будь-якої форми власності. Автором апробована шкала оцінки у державному і недержавному секторах економіки. Перевага способу полягає в тому, що заробітну плату можна розраховувати в залежності від результатів господарювання кожного конкретного підприємства і умов праці. Метод є простим, і можливості його застосування практично не обмежені. Він позбавлений протиріч щодо діючого законодавства і спрямований на оптимізацію стимулювання праці.

Економічний ефект від застосування методу оцінки робіт в підприємствах харчування складає до 20 % фонду споживання. Соціальний полягає в зніженні соціальної напруги в колективі.

Проведені дослідження і оцержані результати дозволяють в су-

часних умовах економічних змін підвищити об'єктивність оцінки роботи в кожному конкретному підприємстві харчування /незалежно від форми власності/, привести систему стимулювання праці у відповідність до потреб всіх учасників процесу відтворення, овержати кожній з сторін - працівникам і працедавцям - певний економічний і соціальний ефект і тим самим дати імпульс до дальшого розвитку сфери харчування.

Основні висновки з проведеного дослідження полягають в тому, що соціально-економічна сутність системи стимулювання праці є в створенні і підтримці спонукальних мотивів до високоєфективної праці, що досягається за допомогою елементів системи, динамічної структури їхніх зв'язків і відносин;

стимулювання праці робітників підприємств харчування різних форм власності має свої особливості: заробітна плата в недержавно-му секторі економіки в два-три рази перевищує сплату праці в державних підприємствах харчування; стимулювання праці в підприємствах недержавних форм власності відрізняється гнучкістю і простотою структури, чим підсилюється його зв'язок з результатами праці;

автором встановлено взаємовплив мотивації і стимулювання праці: головною мотивацією праці для персоналу підприємств харчування всіх форм власності є близька /орієнтація на заробітну плату/ і частково - далека /участь в приватизації/; стимулювання праці в підприємствах недержавного сектору економіки сполучене з результативністю праці;

розроблена методика економіко-математичного аналізу дозволяє порівнювати стимулювання праці у підприємствах харчування різних форм власності і прогнозувати ступінь впливу на нього економічних показників  $X_1 - X_9$ ;

з метою поглиблення економічного аналізу показників

ДНБ ім. В. Стефанишина  
АН України

застосовано метод кореляційних плеяд, завдяки чому одержано коефіцієнти лабілізації, асиметрії, кореляційної різниці, які характеризують ступінь тісноти та інтегрованості зв'язків між економічними показниками системи стимулювання праці за формами власності;

запропонована методика нарахування заробітної плати дозволила обґрунтувати диференціацію оплати праці за категоріями робітників незалежно від форм власності підприємства.

#### СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ РОБІТ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Труш И.В., Ковалевская Т.Ю. Вопросы регулирования зарплат в сфере обслуживания в период перехода к рынку : Аналитический обзор. - Харьков; ХЦНТИ, 1990. - 20 с.
2. Труш И.В., Ковалевская Т.Ю. Материальное стимулирование работников торговли и общественного питания в условиях рыночной экономики : Аналитический обзор. - Харьков : ХЦНТИ, 1990. - 23 с.
3. Яцун Л.Н., Ковалевская Т.Ю. Влияние стимулирования труда на качество продукции и совершенствование технологии ее приготовления// Проблемы влияния тепловой обработки на пищевую ценность продуктов питания : Тез. докл. Всесоюз. науч. конф. - Харьков, 1990. - С.503.
4. Труш И.В., Ковалевская Т.Ю. Метод бестарифной оплаты труда: Информ. листок. - Харьков : ХЦНТИ, 1991. - 4 с.
5. Труш И.В., Ковалевская Т.Ю. Стиль работы и важные стороны образа жизни менеджера : Аналитический обзор. - Харьков : ХЦНТИ, 1991. - 32 с.

#### СПИСОК РАЦІОНАЛІЗАТОРСЬКИХ ПРОПОЗИЦІЙ

1. Ковалевская Т.Ю., Яцун Л.Н. Способ факторной оценки по балльной системе для установления дифференциации в оплате труда руководителей, специалистов и служащих в предприятиях питания разных форм

собственности : Удостоверение на рацпредложение № 55 от 6.10.1992 г. / Харьковский ин-т общественного питания. - Харьков, 1992.

2. Ковалевская Т.Ю., Яцун Л.Н. Способ описания работ по группе должностей рабочих для установления дифференциации в оплате труда в предприятиях питания разных форм собственности : Удостоверение на рацпредложение № 56 от 5.10.1992 г. / Харьковский ин-т общественного питания. - Харьков, 1992.

3. Ковалевская Т.Ю. Способ использования коэффициента лабилизации /КЛ/ плянд для оценки материального стимулирования труда в предприятиях питания разных форм собственности : Удостоверение на рацпредложение № 57 от 12.10.1992 г. / Харьковский ин-т общественного питания. - Харьков, 1992.

4. Ковалевская Т.Ю. Способ использования среднего корреляционного коэффициента /СКК/ плянд для оценки материального стимулирования труда в предприятиях питания разных форм собственности : Удостоверение на рацпредложение № 58 от 12.10.1992 г. / Харьковский ин-т общественного питания. - Харьков, 1992.

5. Ковалевская Т.Ю., Тихенко А.Ю. Способ использования метода пошагового исключения независимых переменных для оценки материального стимулирования труда работников в предприятиях питания разных форм собственности : Удостоверение на рацпредложение № 59 от 21.10.1992 г. / Харьковский ин-т общественного питания. - Харьков, 1992.

6. Ковалевская Т.Ю., Тихенко А.Ю. Способ использования кластерного анализа для определения однородности показателей предприятий питания разных форм собственности : Удостоверение на рацпредложение № 60 от 21.10.1992 г. / Харьковский ин-т общественного питания. - Харьков, 1992.

Підписано до друку 25 листопада 1993 р. Обл.вид. арч. - 1,0.  
Тираж 80 примірн. Самовдання № 99.

Соединена редакційно-друківна ЗІДЛІВКА, листопад 1993 р.

400030

AB 28.713