Давыдовский Ф. Н., Величко Е. А. Хозяйственная самостоятельность промышленных предприятий в условиях внутрифирменного расчета структурных звеньев энергетической монополии. — Депонировано в ВИНИТИ РАН 26.08.2015, № 139-В2015 Санкт-Петербург, 2015. — С. 127.

Работа посвящена разработке и внедрению системы внутрифирменного расчета промышленных предприятий энергетической монополии в качестве стратегии роста производительности труда персонала и экономии всех видов ресурсов. В работе обосновывается функциональная модель внутрифирменного расчета предприятий, рассчитывается потенциальный экономический эффект от реализации новой модели экономических отношений, разрабатывается системный подход к формированию таких основообразующих элементов данной модели как премиальные показатели, основанные на оценке эффективности производственной деятельности, методика обоснования и корректировки внутренних цен на продукцию, формирование и распределение фондов экономического стимулирования в условиях энергетической монополии.

|  |
| --- |
| Давыдовский Ф. Н. Управление производительностью труда: проблемы регламентации и нормирования на промышленных предприятиях. Монография. - НОУ ВПО Институт бизнеса и права Санкт - Петербург, 2013. – 14 п.л. – Doi: 10.17686/sced/\_rusnauka/\_2013-1408 |

http://elibrary.ru/pic/1pix.gifРазвитие экономической ситуации в России на сегодняшний день безусловно выдвигает на первый план разрешение многочисленных вопросов, связанных с формированием новых производственных отношений в народном хозяйстве страны. Такие задачи как экономический рост, повышение качества продукции и ее конкурентоспособности, внедрение новейших достижений науки и техники, повышение эффективности производства и его интенсификация недостижимы без развития отечественной промышленности. Технической же основой функционирования и существования промышленности является энергетика, занимающая важнейшее место в структуре народного организации и культуры производства. Во всем мире материальное производство становится все более энергонасыщенным, а продукция промышленности - все более энергоемкой. Если же Россия стремится развиваться как могучая экономическая держава, то проблемы экономики, технологии, организации и управления в энергетике для страны приобретают приоритетное значение

Давыдовский Ф. Н. Разработка системы премирования руководителей, специалистов и служащих судостроительных предприятий на основе ключевых показателей эффективности — Депонировано в ВИНИТИ РАН 15.04.2014, № 100-В2014. Санкт-Петербург, 2015. – 8,7 п.л.

Приведены результаты авторского исследования, целью которого является разработка и внедрение системы премирования и материального стимулирования руководителей, специалистов и служащих судостроительных предприятий на основе ключевых показателей эффективности. Разработка включает в себя три составляющие: метод структурирования целей и задач при формировании системы оценочных показателей стимулирования персонала судостроительного предприятия, алгоритм разработки системы ключевых премиальных показателей эффективности труда руководителей, специалистов и служащих судостроительного предприятия, методические рекомендации по формированию системы вознаграждений сотрудников судостроительного предприятия, участвующих в реализации инновационных проектов. Область применения разработанной методики: деятельность планово-экономических, производственно-диспетчерских служб и подразделений судостроительных предприятий в части организации контроля эффективности применения норм и нормативов на рабочих местах и оптимизации трудоемкости выпускаемой продукции

Давыдовский Ф. Н. Разработка системы премирования сотрудников центральных заводских лабораторий по ключевым показателям эффективности труда / Аудит и финансовый анализ. 2014. № 5. С. 424-431.

В статье приведены результаты авторского исследования, целью которого является разработка и внедрение системы премирования и материального стимулирования сотрудников центральных заводских лабораторий на предприятиях по производству судовой арматуры общего и специального назначения. В ходе проведенного исследования выявлены недостатки действующей системы премирования на предприятиях отрасли: отсутствие системы оценки результативности сотрудников и мотивации за достигнутые результаты, преобладание методов премирования на основе взаимных договоренностей, низкий уровень заинтересованности сотрудников в результатах труда. Для решения этих и ряда других проблем судостроительного комплекса предложено разработать и внедрить систему премирования сотрудников на основе оценочных показателей стимулирования. Предложен метод формирования соответствующих систем показателей.