

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

М.И. Булавик

Научный руководитель - доц. Т.В. КАРПЕЙ
(экономический факультет)

Преодоление кризисного состояния многих предприятий, формирование инициативного и высокопроизводительного трудового коллектива, адаптированного к требованиям рыночной экономики, требует дальнейшего совершенствования системы стимулирования труда. Расчет на то, чтобы заставить людей эффективно трудиться посредством рынка труда, безработицы ошибочен, так как он не учитывает сформировавшуюся психологию человека. Приватизация, как считается, устраняет отчуждение работника от средств производства, но и чувство хозяина работник не обретает.

Анализ отечественной и зарубежной практики позволяет выделить три принципа, которые необходимо положить в основу совершенствования всей системы стимулирования труда:

1) существенное повышение стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда подразделений предприятия (цехов, участков, бригад). Для производств с невысоким уровнем организации и неравномерной загрузкой работников в течение месяца предпочтительнее целесообразно отдать совершенствованию оплаты труда на основе роста тарифной оплаты, повышения ее доли в заработке, а не на основе повышения размеров и доли переменной ее части. Заслуживает внимания и система формирования и распределения фонда оплаты труда предприятия на основе установленной системы приоритетов заработной платы, которые

дифференцируют вклад каждого структурного подразделения в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия в целом.

В условиях рынка государство определяет для предприятий только минимальный размер заработной платы, все остальные вопросы, касающиеся оплаты труда, решаются предприятием самостоятельно;

2) расширение гарантий, общедоступных стимулов со стороны собственника каждому работающему независимо от его должности и качества труда. Так, обязательную индексацию должностных окладов целесообразно сопровождать установлением повышающих коэффициентов к общегосударственному индексу со стороны собственника. Очень позитивно воспринимаются предоставление ссуды работникам на льготных условиях, льготное питание, медицинское обслуживание, транспортные льготы, полная или частичная оплата санаторно-курортных путевок, доплаты к отпускам и др.;

3) увязка ценностных качеств каждого специалиста с размером оплаты его труда. Это касается той категории работников, от качества работы которых зависит качество работы предприятия (управленческие решения, стратегия инвестирования и оборота средств, технологические успехи, ликвидность активов и т.п.). Считается, что управленческий персонал в США имеет значительно более высокие доходы, чем в других странах, по отношению к работникам. Если соотношение между зарплатой президента и неквалифицированного рабочего в США составляет 20:1 (в автомобильной промышленности 36:1), то в Японии 8:1.

Гибкая система материального стимулирования выступает неотъемлемой частью успешной реализации стратегий, связанных с обеспечением долгосрочной прибыльности, базирующейся на росте производительности.