

Экономика предприятия

УДК 331.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Малахова В.В.

Выявлены особенности стимулирования наемных работников в условиях развития рыночной экономики и предложены рекомендации по совершенствованию стимулирования персонала предприятий.

Ключевые слова: система оплаты труда, стимулирование работников, предпринимательство, реформирование оплаты труда, нормирование труда.

На современном этапе развития экономики Украины, в условиях жесткой конкуренции, особую роль в успехе предпринимательской деятельности играют процессы организации производства и стимулирования наемных работников.

В настоящее время произошел большой разрыв между изменениями отношений собственности и процессами организации производства и работы с персоналом. Прорекламировав переход от плановой экономики к свободному рынку на основе механизмов спроса, предложения и конкуренции, мы не учли при этом требований рыночной экономики к организации труда и стимулированию наемных работников. В результате многие предприятия сохраняют старые системы оплаты труда работников, которые в условиях развития предпринимательской деятельности перестали выполнять стимулирующую роль.

Целью статьи является выявление особенностей стимулирования наемных работников в условиях развития рыночной экономики и разработка рекомендаций по совершенствованию стимулирования персонала предприятий.

В экономической литературе, литературе по менеджменту и экономике труда содержится ряд работ по стимулированию наемного персонала предприятий. Наиболее полно вопросы стимулирования наемных работников освещены в работах О.Алехиной [1], Н.В. Власовой [2], Г.П. Домбровской, Е.Ф. Пелихова [3], К.Ю. Королевского [4], А.В. Калина [5], которые рассмотрели проблемы организации труда и управления персоналом, а также задачи повышения эффективности и качества труда.

Однако в условиях транзитивной экономики при решении вопроса о реформировании оплаты труда наемных работников на предприятии необходимо больше уделять внимания решению следующих задач:

- гарантирование оплаты труда каждому работнику, исходя из результатов его деятельности и стоимости рабочей силы на рынке труда;
- обеспечение предприятию получения прибыли после реализации своей продукции на рынке;
- обеспечение возможности неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов работника;
- учет в оплате труда уровня значимости тех или иных работ для предприятия.

Успешно решить эти задачи можно, на наш взгляд, только при условии принятия государственной программы по реформированию отношений в области оплаты труда.

Существует мнение, что государство не должно вмешиваться в предпринимательскую деятельность в целом, и в механизм формирования заработной платы в частности, так как считается, что рынок сам все расставит по своим местам. На наш взгляд, это мнение ошибочно, так как в условиях нестабильности и неопределенности рыночных отношений вряд ли можно ожидать серьезных изменений в сфере оплаты труда наемных работников. Кроме того, опыт развитых зарубежных стран показывает, что в них, несмотря на рыночный характер экономики, государство принимает самое активное участие в регулировании вопросов оплаты труда, заключения коллек-

тивных договоров и социальной защиты наемных работников [6].

Государственное внимание должно быть обращено на следующие направления реформирования оплаты наемных работников:

- установление оптимальной зависимости между средствами, направляемыми на оплату труда наемных работников и конкретными результатами хозяйственной деятельности;
- индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
- развитие социального партнерства по вопросам оплаты труда работников.

Кроме того, вопросы стимулирования работников нельзя рассматривать в отрыве от других функций управления персоналом и организации производства. Поэтому реформирование оплаты труда работников должно производиться в комплексе с реформированием других важных функций организации предпринимательской деятельности. В современных условиях особое значение принимает управление предприятием. В связи с этим в управлении предприятием выделяют ряд функций, отражающих направление управленческих действий, порядок и преимущество их осуществления [7].

Первая группа функций - это маркетинговое, т.е. действия по изучению рынка и разработке стратегии продвижения продукции предприятия на рынок в соответствии со складывающейся конъюнктурой.

Вторая группа функций - планирование деятельности коллектива.

Третья группа функций - финансирование.

Следующие четыре группы функций вытекают из того, что работа предприятия невозможна при отсутствии необходимых средств производства и без наличия работников, имеющих определенную квалификацию и уровень образования. Средства производства и персонал, как объекты управления, в их взаимодействии в управлении предприятием находятся на стадии организации и стимулирования выполнения работы.

Четвертая группа функций – это организация средств производства и стимулирование к более эффективному их использованию. На этой стадии должны вестись работы по совершенствованию техники и технологии, техническому перевооружению предприятия, обеспечению необходимыми оборудованием и материалами, эффективному использованию основных фондов [7].

Пятая группа функций – управление персоналом, включающая систему стимулирования наемных работников, основными задачами которой являются подбор и расстановка необходимых кадров; разработка программ подготовки и переподготовки кадров; разработка мер материального и нематериального стимулирования.

Эта группа функций и является стержневой в организации стимулирования эффективности и качества выполняемой работы.

Шестая группа функций – информационное обеспечение и учет. К этой группе функций относятся: обеспечение сотрудников необходимой информацией; автоматизация информационных систем, бухгалтерского учета и статистической отчетности.

Седьмая группа функций – контроль, регулирование и оценка деятельности. Эта группа функций включает: создание системы контроля деятельности наемных работников; корректировка принятых решений в процессе их осуществления по результатам контроля и обработки полученных данных; оценку деятельности всех подразделений предприятия и каждого сотрудника в отдельности.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно составить комплекс мер, направленных на эффективное управление персоналом, основными из которых являются:

- решение задачи разделения труда работников с целью разграничения их должностных обязанностей и функций структурных подразделений во избежание дублирования этих функций, что привело бы к необоснованным экономическим потерям;
- правильный подбор работников в соответствии с их деловыми и личными качествами, а также разработать систему постоянного повышения квалификации;
- проектирование и внедрение рациональных систем и методов выполнения возложенных на работников функций с целью оптимизации процесса выполнения работы;

- решение задачи рациональной организации и оснащения рабочих мест, как в целом, так и по отдельным их элементам применительно к каждой должности или группе должностей. Основное требование организации рабочего места - комплексное обеспечение его всем необходимым для выполнения возложенных профессиональных или должностных обязанностей;
- обеспечение благоприятных условий труда в соответствии с санитарно-гигиеническими, физиологическими и социально-психологическими требованиями и нормами;
- решение вопросов нормирования с целью определения необходимой численности работников и требуемых затрат времени на выполняемые ими работы.

Кроме того, необходимо обратить внимание на то, что при переходе от социалистической экономики к рыночным отношениям утерян государственный контроль за нормированием труда, что привело к отказу многих предприятий от этой важной функции управления персоналом, и повлекло за собой снижение возможности материального стимулирования работников.

Во многом это связано с тем, что в последнее время была утрачена связь между результатами труда работника и его заработной платой. Предприятия в условиях падения производства определяли заработную плату работников после уплаты всех платежей в бюджеты и внебюджетные фонды и вычета прибыли работодателем. Остаток начисляли в виде заработной платы. Причем трудовой вклад работников при этом практически не учитывался. В результате сложилась ситуация, когда объем материального вознаграждения работника не выполняет функций стимула к эффективной и качественной работе. Поэтому важно восстановить систему нормирования труда, позволяющую более серьезно отнестись к вопросам материального стимулирования. То есть создание эффективной системы стимулирования на предприятиях позволит сделать первый шаг к повышению конкурентоспособности отечественной продукции.

Важной составляющей этой системы является оценка результатов деятельности работников и конкретный механизм оценки индивидуального труда через материальное и нематериальное стимулирование.

Оценка индивидуального труда включает в себе разработку показателей по определению вклада того или иного сотрудника с учетом выполнения им своих должностных обязанностей, эффективности и качества выполняемой работы. Это необходимо для исчисления материального вознаграждения.

Но необходимо отметить, что понятие «стимулирование» не ограничивается отражением сути материального и нематериального поощрения, а рассматривает более широкий круг вопросов. Ведь при одинаковых размерах оплаты работник будет трудиться эффективнее там, где для этого созданы необходимые условия. То есть можно сказать, что все перечисленные выше меры по управлению персоналом также можно отнести к мерам косвенного стимулирования наемных работников.

Поэтому необходимо и на государственном уровне разработать рекомендации по управлению персоналом на предприятиях различных организационно-правовых форм, в том числе рекомендации по нормированию труда и организации стимулирования наемных работников. Конечно, в рыночных условиях хозяйствования эти рекомендации не могут быть обязательными для предпринимателей, но они могут существенно облегчить задачу работодателям в управлении персоналом и стимулировании работников.

Основным принципом организации системы стимулирования в предпринимательской деятельности в современных условиях должен быть подход, основанный на индивидуализации материального вознаграждения сотрудников, исходя из конечных результатов работы.

Поэтому, во-первых, необходимо для каждого работника составить четкое описание его функций. При приеме на работу будущий сотрудник должен ознакомиться с перечнем его функций и должностных обязанностей. Соответственно, это позволит обозначить справедливые требования руководства к тому или иному сотруднику, а работник в свою очередь будет знать, что от него требуется при выполнении своих функций. На основе должностных обязанностей устанавливается соответствующая группа оплаты, а в дальнейшем на основании регулярной оценки его деятельности принимается решение о повышении оплаты, участии в прибылях и профессиональном росте.

Во-вторых, предприниматель при решении вопросов стимулирования наемных работников должен учитывать ситуацию на рынке, так как во многих случаях уровень оплаты работников устанавливается с поправкой на дефицитность данной специальности на рынке труда или, наоборот, с учетом переизбытка рабочей силы по данной специальности. Кроме того, с целью удержания высококвалифицированных специалистов необходимо учитывать оплату на конкурирующих фирмах в данной отрасли хозяйствования.

Необходимо предусмотреть в системе стимулирования персонала несколько подсистем для стимулирования различных категорий персонала.

Систему стимулирования целесообразно разделить на пять подсистем стимулирования по группам персонала (рис.1).

Каждая из этих подсистем должна включать как общие для всех или нескольких подсистем, так и свои специфические методы и формы стимулирования соответствующих групп персонала.

Для стимулирования рабочих, на наш взгляд, необходимо, чтобы их доход складывался из двух основных составляющих: базовой оплаты и коллективной премии за снижение издержек на рабочую силу в стоимости готовой продукции.



Рис.1. Система стимулирования по группам персонала

Подсистема стимулирования работников, занимающихся сбытом продукции, должна включать три основных составляющих: базовый уровень оплаты на основании оценки их функций, дополнительные выплаты, исчисленные на основании показателей по увеличению (если такое имеет место) сбыта продукции и комиссионные по результатам проведенных сделок. Если план по реализации достигнут или перевыполнен, работник получает дополнительную выплату, исчисленную на основании достигнутого показателя. Выплаты комиссионных должны направляться, прежде всего, на предотвращение сговоров между сотрудниками фирмы, занимающимися сбытом, и покупателями. При неэффективной системе стимулирования такие случаи достаточно распространены.

Подсистема стимулирования менеджеров должна включать две составляющие. Первая - это та же самая, как и у всех групп персонала, базовая оплата, исчисленная на основе оценки функций менеджера. Вторая составляющая - это переменная часть в доходах в виде участия в прибылях. Причем заработная плата выплачивается ежемесячно, а доля в прибыли ежеквартально. По опыту зарубежных стран обычно доля менеджера при участии в прибылях численно составляет от 5 до 35% ежемесячной заработной платы [6]. Конкретный процент может устанавливаться на основании стажа работы, занимаемой должности, количества подчиненных, индивидуальной оценки менеджера вышестоящим руководством.

Цель стимулирования управленческих кадров предприятия должна учитывать: желание пред-

принимателя удержать у себя квалифицированных менеджеров во избежание их перехода в конкурирующие фирмы; мотивацию менеджеров как в достижении личных успехов в работе, так и в достижении успеха всех подразделений и всей фирмы в целом; зависимость величины дохода менеджера от результатов его деятельности, деловой активности и профессионализма выполнения управленческих функций. С должностным ростом менеджера должна увеличиваться его доля участия в прибылях, что делает доход менеджера прогрессивным. Все это делает привлекательным кадровый рост у руководящих работников, который в свою очередь возможен только при постоянном увеличении эффективности управления в данной должности.

Таким образом, для усиления стимулирующей роли заработной платы необходимо обеспечить на предприятиях соблюдение ряда принципов, таких как:

- зависимость заработной платы от эффективности, производительности и качества выполнения работы с целью обеспечения заинтересованности наемных работников в результатах труда;
- внедрение гибких систем оплаты труда, основанных на учете конечных результатов работы организации и индивидуального вклада работника, в том числе участия в прибылях;
- исключение уравнительности в оплате труда наемных работников;
- при создании системы оплаты наемных работников предусмотреть усиление ее объединяющей роли, исключающей противостояние между работниками.

ВЫВОДЫ

Стимулирование наемных работников обеспечивается путем увеличения прибыли за счет повышения эффективности и качества работы.

На основе анализа зарубежного опыта управления персоналом предпринимателям может быть рекомендована система стимулирования наемных работников, состоящая из пяти подсистем, рассчитанных на различные группы работников (рабочие, служащие, специалисты, менеджеры, коммерческие представители). Сочетание в системе стимулирования традиционных и современных рыночных методов позволяет осуществить безболезненное реформирование социально-экономических отношений в области оплаты труда в условиях развития предпринимательской деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. – 1997. – № 1. – С. 90–92.
2. Влагова Н.В. Стимулирование роста эффективности труда: Опыт промышленности европейских стран СЭВ / Н.В. Влагова – М.: Экономика, 1987. – 183с.
3. Домбровская Г.П. Стимулирование труда в условиях самофинансирования / Г.П. Домбровская, Е.Ф. Пелихов – К.: Общество «Знание», 1989. – 19с.
4. Королевский К.Ю. Стимулирование повышения эффективности труда в условиях рыночных отношений / К.Ю. Королевский. – М.: ЦНИЭИ, 1998. – 47с.
5. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. пособие / А.В. Калина – К.: МАУП, 2001, – 439с.
6. Гринберг А.С. Формы участия трудящихся в результатах хозяйственной деятельности капиталистических предприятий в современных условиях // Труд за рубежом. – 1999. – №1. – С. 83–90.
7. Рофе А.И. Научная организация труда: учеб. пособ. / А.И. Рофе – М.: МИК, 1998. – С. 135.