

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ОАО «ГРОДНОХЛЕБОПРОДУКТ»

П. Долотовская (ГИУСТ БГУ)

Научный руководитель:

кандидат экон. наук, доцент Ф.П. Витко

В процессе развития Республики Беларусь как самостоятельного государства осуществляется разработка и совершенствование механизмов развития экономики, ведется поиск путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов, улучшения качества труда, его результативности.

Большое внимание уделяется занятости трудоспособного населения, его подготовке, переподготовке в зависимости от потребностей экономики. Государство рассчитывает на эффективность и отдачу трудовых ресурсов в соответствии с вложенными затратами. Но как побудить работников к высокопроизводительному труду?

Поиск ответа на этот вопрос лежит в основе кадровой политики. Чтобы успешно управлять персоналом, необходимо четко владеть современными технологиями управления, механизмами стимулирования труда. В связи с этим необходимо постоянно совершенствовать механизм, мотивирующий работников трудиться более эффективно. Это предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее, зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника.

Накопившиеся годами недостатки (несовершенства) в сфере оплаты труда привели к деформированному поведению персонала производстве. Между тем, работники являются главной составляющей производственного процесса. От их поведения и отдачи во многом зависит производительность труда, рост эффективности производства. Формальное, безразличное отношение работников к своим трудовым обязанностям, результатам производственной деятельности предприятия, противодействие нововведениям, если эти нововведения нарушают привычный ритм работы, наносят непоправимый урон экономике [1].

Указанные проблемы особенно актуальны в настоящее время, поскольку национальная экономика находится в состоянии переходного периода, что предполагает кардинальные изменения во всех ее сферах [2].

В данной ситуации особую роль приобретает формирование эффективной системы стимулирования труда – взаимосвязанной совокупности материальных и моральных стимулов, создающей у работников заинтересованность в конечных результатах труда.

Важнейшим средством материального стимулирования и постоянного роста благосостояния трудящихся является заработная плата. С ее помощью устанавливается зависимость между мерой труда и его оценкой. Чем теснее связь между трудовым вкладом и размером заработной платы, тем эффективнее ее стимулирующая роль [1].

С целью изучения механизмов стимулирования труда и определения основных направлений совершенствования оплаты труда, проведено исследование этих проблем на предприятии ОАО «Гроднохлебопродукт».

Данная организация существует более 40 лет. Среднесписочная численность составляет 2044 человек.

Трудовые отношения на предприятии регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами. В соответствии с коллективным договором применяются две формы и системы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим, категорий специалистам осуществляются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей и руководителей, специалистов и служащих, посредством аттестации. Дифференциация и регулирование основной тарифной части зарплаты работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки Республики Беларусь.

Согласно коллективному договору на предприятии установлена тарифная ставка первого разряда по каждому виду деятельности (промышленная, заготовительная и сельскохозяйственная). Она применяется как основа для дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников. Утвержденная тарифная сетка имеет 22 тарифно-квалификационных разряда.

На предприятии ОАО «Гроднохлебопродукт» по итогам 2007 г. средняя заработная плата составила 728 тыс. руб., при зарплате 428,5 тыс. руб. по отрасли «сельское хозяйство» в среднем по республике. Росту заработной платы способствовало увеличение объемов производства, повышение производительности труда, усовершенствование оборудования.

Исследование показало, что основным способом стимулирования труда на предприятии является установление работникам различных доплат, надбавок, премий. Доплаты, надбавки и премии способствуют увеличению производительности труда и обеспечивают эффективную, рентабельную работу предприятия. К примеру, в течение последних трех лет объем промышленного производства здесь возрос до 156571 млн руб., что составило 129,2 % к уровню 2006 г., рентабельность по предприятию увеличилась с 7,9 % в 2005 г. до 11,1 % в 2007 г. На технологическое обновление производства за три года направлено 82119 млн руб. инвестиций.

Вместе с тем в ходе анализа деятельности ОАО «Гроднохлебопродукт» выявлены существенные резервы повышения мотивации труда. Так, размер стимулирующих выплат работникам не учитывает их личного вклада в экономику предприятия. Это автоматически снижает заинтересованность в максимизации прибыли и эффективности производства. Некоторые трудности вызывает и то, что показатели эффективности являются общими для всего предприятия. При этом показатели подразделений, учитывающие их функциональную специфику, используются бессистемно.

Поэтому предлагается разработать систему стимулирования труда, основанную не только на общих, но и отдельных показателях финансово-хозяйственной деятельности каждого структурного подразделения, путем внесения изменений в действующую систему премирования работников. Эти изменения должны быть направлены на:

2. оптимизацию финансовых и материальных потоков (ориентировать работников на достижение показателей годового бизнес-плана);
3. учет вклада в общие результаты функциональных подразделений (индивидуальных показателей);
4. повышение заинтересованности работников в развитии всего предприятия.

В этой связи предлагается внедрить систему доплат, общих и индивидуальных показателей для исчисления премиальных выплат работникам и административно-управленческому персоналу, в том числе:

- a. руководителю предприятия;
- b. работникам службы сбыта;
- c. работникам службы снабжения;
- d. промышленно-производственному персоналу.

Размер доплат и выплат предлагается увязать с показателями выполнения плана по объему реализации, прибыли, производительности труда и т. д.

Представляется, что внедрение такой системы позволит повысить заинтересованность работников предприятия в повышении эффективности производства, определить и стимулировать личный вклад каждого работника.

Литература

1. *Оганесян, А.* Экономика предприятия: конспект лекций / А. Оганесян. М.: ПРИОР, 2000. 112 с.
2. От предприятий ждут прироста. Аналитическая группа БСПН // Экономическая газета. 2008. 18 марта. С. 4.