

ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Калашиникова А. Ю.,

Учебно-научный профессионально-педагогический институт УИПА

Актуальность темы исследования определяется тем, что эффективное стимулирование труда персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных предприятий в условиях формирующейся рыночной экономики. Наличие кризисной ситуации в экономической, социальной, политической сферах Украины могут, как расширять возможности, так и создать серьезные ограничения для каждого человека, стабильности его существования и роста. Это негативно влияет на деятельность и функционирование предприятия. Поэтому вопрос эффективного стимулирования персонала в период кризиса имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

Проблема стимулирования труда персонала довольно широко рассматривается в научной и публицистической литературе в работах таких зарубежных авторов как О. Алехин, Г. Беккер, Н. Волгин, Г. Либерман, В. Холетром и отечественных А. Колот, И. Петрова, И. Бондарь, О. Васильева, В. Решетова, В. Ковалев, Е. Атаева и др.

Целью данной работы является выявление особенностей формирования систем материального стимулирования труда персонала в условиях кризиса.

Известно, что материальное стимулирование возрождается в поощрении работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности, а внедрение материальных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат.[1]

В тоже время в существующих методах стимулирования труда в Украине имеются существенные недостатки, к которым можно отнести следующие:

1) рост оплаты труда не всегда связан с ростом эффективности. На многих предприятиях используется повременная оплата труда, размер которой не связан с объемами выработки;

2) негибкость системы оплаты труда. Повышение заработной платы в некоторых случаях проводится без связи с результатами труда и их эффективностью. Как следствие, в большинстве случаев ее повышение связано с общегосударственными актами (просмотром минимальной заработной платы);

3) слабая разработанность критериев и показателей учета индивидуального труда отдельного работника. [2]

Отсюда, разработка и внедрение справедливой и удобной для предприятия и для рабочих системы оплаты труда за выполненную работу может быть важным фактором повышения конкурентоспособности, как самого предприятия, так и его продукции, а также улучшить атмосферу

внутри коллектива, что ведет к увеличению экономических показателей деятельности предприятия.

Для обеспечения справедливой оплаты труда работников на предприятии предлагается ряд антикризисных мер.

Во-первых, необходимо отслеживать ситуацию на рынке труда, особенно, касательно уровней заработной платы специалистов на аналогичных предприятиях. Чтобы должным образом мотивировать к труду, уровень заработной платы на предприятии должен соответствовать среднерыночным ее показателям.

Во-вторых, нужно повысить уровень осведомленности работников о том, как рассчитывается размер материального вознаграждения. Для этого необходимо объяснить, по каким именно критериям оценивается их работа. Вполне целесообразно привлекать персонал к разработке критериев оплаты труда. Эти критерии должны быть известны работникам и согласованы с ними.

Еще одним важным мероприятием является устранение недовольства системой стимулирования труда. Недовольство может быть вызвано отсутствием дополнительных материальных стимулов, кроме заработной платы, или отсутствием понимания размера дополнительных премий. Как дополнительные материальные стимулы можно использовать путевки на курорты, путевки в санаторий, путевки в лагерь для детей работников, бесплатное обучение работников, тренинги. Несомненно, что в современных условиях рынка огромное внимание должно уделяться совершенствованию премирования.

Считается целесообразным осуществлять премирование не только деньгами, но и натуральной оплатой, ценными подарками, командировками за границу, дополнительными отпусками, экскурсиями и прочее.

Система материального стимулирования труда персонала предприятия, кроме зарплат и премий, может содержать пенсионные накопления, получения доли прибыли предприятия, оплату образования (работника или его детей), беспроцентные или льготные займы для приобретения имущества, оплату питания или проезда, оплату их отдыха, оздоровление, лечение и т.д.

При установлении средней заработной платы труда работников нужно следить за тем, чтобы рост оплаты труда имел необходимое экономическое обоснование. Так как, при росте удельного веса фонда оплаты труда в составе доходов, может привести к ухудшению финансирования других направлений расходов предприятия (расходы на рекламу, страхование, и др.) и уменьшение получения прибыли. [3]

Таким образом, антикризисное управление персоналом на предприятии имеет большое значение для его дальнейшего функционирования, ведь без профессиональных специалистов, ни одно предприятие не может достичь своих целей. Чаще эффективность системы управления обеспечивается деятельностью опытных и грамотных менеджеров и специалистов, которые достигают успеха и поставленных целей с меньшими затратами материальных, финансовых и трудовых ресурсов.

Література:

1. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 431 с.
2. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. посібник. - К: КНЕУ, 2000. - 360 с
3. Завіновска Г.Т. Економіка праці: навчальний посібник.-К: КНТЕУ, 2003.