

УДК 658: 331.2 (045)

**ВОЗРАСТАНИЕ РОЛИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ
РАБОТНИКА В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ.**

Амантурлиева А.Т., Еркулова Г.С

Мақалада нарықтық экономикадағы жалақы жағдайы қарастырыларды. Нарықтық экономикада жалақы - бұл жұмысшының еңбегін пайдаланғаны үшін төленетін баға. Нарықтық экономикада қоғамның тұрақты дамуының маңызды себепшісі болып, қызметтің нәтижелігін көтермелеу мақсатында жұмысшының материалдық қызығушылығын нығайту табылады.

In this article is considered the payment of the labour in market economics. In the development market economics is a price, which paid workman for use of it's labour. The main factor of the stable development society in the market economics is the reinforcement of the material interest workman in the increasing the potency of the activity.

Любой труд должен быть надлежащим образом оплачиваться. Знания об организации и оплате труда на предприятии способствуют трудосбережению и ресурсосбережению, позволяют обеспечить дальнейший рост производительности труда и интенсификации производства.

В современных условиях высокоразвитого производства, оснащенного сложной техникой, необходим научный подход к оплате труда и ее организации на рабочих местах.

Рационально организованное рабочее место обеспечивает условия труда, правильное построение трудового процесса, избавляет от лишних и неудобных движений, позволяет сократить затраты времени, улучшить использование оборудования, повысить качество выполняемой работы, обеспечить сохранность оборудования.

В настоящее время заработная плата составляет наибольшую часть дохода работника. В развитой рыночной экономике заработная плата - это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Чем больше спрос на конкретную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата.

Возрастание роли материальной заинтересованности обусловлено тем, что в условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. В рыночной экономике необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. [1]

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих в ускорении ввода производственных мощностей и объектов строительства, в улучшение качества работ, в увеличении прибыли, в повышении производительности труда и улучшение работы обслуживающих и прочих хозяйств на предприятии вводится положение о премировании.

Возрастание роли материальной заинтересованности в условиях рыночной экономики происходит, потому что это система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность. Рыночная экономика требует подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в качестве рабочей силы. Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основной их источник - это конечный доход.

Система материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.[5]

В рыночной экономике главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов трудящихся с количеством и качеством затраченного ими труда. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Важный момент, который должен решить каждый работодатель, – мотивация труда. Работник, приходящий каждый день на работу и выполняющий определенные функции, – многогранная личность, его нельзя рассматривать только как рабочую силу, Цель предпринимателя – рост

производительности труда, повышение качества продукции, рост эффективности производства и цель работника как личности с его многообразными потребностями могут не совпадать и даже часто не совпадают. Поэтому необходимо решить задачу совместимости этих двух несовпадающих целей.

Работодатель должен заботиться о том, чтобы его работники:

- испытывали удовлетворение от пребывания на предприятии; чувствовали себя индивидуальностями, а не роботами на поточной линии;
- имели определенную гарантию в надежности предприятия, в нужности их на конкретном предприятии;
- получали подтверждение в их необходимости не только материальное, но и моральное.

Исследование проблемы стимулирования производительного труда изначально связано с теорией потребностей, интересов, стимулов, обеспечением и усилением диалектической зависимости доходов работника от его квалификации и конечных результатов работы. В этой связи методологически важно сначала проследить эволюцию концепций и теорий мотивации, основанных на потребностях. [2]

Мотивацию нельзя сводить только к стимулированию. В настоящее время стимулирование ориентировано на краткосрочные экономические цели, на достижение определенного результата за установленный период. Такой подход не обеспечивает заинтересованности работников в постоянном повышении своей квалификации, в самосовершенствовании. В этом случае вряд ли возможно успешно использовать данную систему как важный резерв повышения эффективности производства.

В своей деятельности руководители предприятия должны рассматривать мотивацию как силу, побуждающую к действию. Перед каждым предприятием стоит задача создать такую систему побужденных мотивов поведения работников, которая будет заставлять его (побуждать) поступать определенным образом. Очень важно мотивацию рассматривать как процесс формирования у работников мотивов к деятельности в интересах достижения целей предприятия.

Потребности работника не поддаются непосредственно изменению и о них судят по поведению людей. Через вознаграждение решаются вопросы удовлетворения потребностей. Однако люди по-разному оценивают свои потребности и поэтому различаются их оценки вознаграждения. Очень важно создать условия, при которых человек ощущает значимость своего труда, испытывая чувство причастности к определенному коллективу, доволен общением и дружескими отношениями с коллегами. И решающая роль принадлежит здесь внешнему признанию значимости труда через заработную плату, продвижение по службе – символы служебного статуса и престижа.

Потребности человека постоянно меняются и поэтому процесс улучшения мотиваций бесконечен. Многие фирмы проводят серьезные исследования по этой проблеме. Все они широко используют различные методы мотивации и гуманизации труда. Многие из них связаны с материальным поощрением.[4]

На предприятиях западных стран широкое применение получили так называемые аналитические системы оплаты труда, которые предусматривают дифференциальную оценку в баллах степени сложности выполняемой работы с учетом квалификации работников, условий труда и т. п. При этом постоянная часть заработной платы составляет около 70 %. Переменная же часть (1/3 от ее общей величины) в виде премий, различных поощрений выплачивается как награда за повышение качества продукции, рост производительности труда, экономию сырья и материалов.

Предприятия используют также различные формы участия работников в распределении прибыли. Большое внимание уделяется формированию кружков качества, участию в работе совместных комиссий администрации и рабочих по вопросам материального поощрения в зависимости от улучшения качества продукции, роста производительности труда и др.

Определенное место в мотивации работников занимает их продвижение по службе путем ротации с учетом личных качеств (на предприятиях США) и стажа работы (в фирмах Японии).

Многие фирмы удачной формой мотивации считают использование гибких графиков работы, создание самоуправляемых групп и др.[3]

Все эти положения свидетельствуют о необходимости создания на предприятиях механизма мотивации повышения эффективности труда. Речь идет об использовании совокупности методов и приемов воздействия на работников со стороны системы управления предприятия, обеспечения побуждения их к определенному поведению в процессе труда для достижения целей предприятия. Основа этих преобразований – необходимость удовлетворения личных потребностей работников. Улучшение мотиваций включает в себя целый комплекс мер, связанных с материальным стимулированием (совершенствованием оплаты труда, премирования и т. п.), совершенствованием организации труда (улучшение условий труда, проведение ротации, использование гибких графиков и т. д.), улучшением качества рабочей силы (повышение квалификации и др.), вовлечением в процесс управления персонала, использованием моральных факторов поощрения. Все это следует учитывать при выборе форм и систем оплаты труда.

Термин «оплата труда» относится к денежному вознаграждению, выплачиваемому организацией работнику за выполненную работу. Она направлена на вознаграждение служащих за выполненную работу

(реализованные услуги) и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Организация не может набрать и удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждение по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе в данном месте.

Помимо заработной платы организация предоставляет своим работникам различные дополнительные льготы. Сегодня такие льготы как оплаченные отпуска, оплата больничных, страхование здоровья и жизни, а также пенсионное обеспечение, являются составной частью любой постоянной работы. Воспринимаемая ценность дополнительных льгот зависит от таких факторов, как возраст, семейное положение, размер семьи и т.д. Так, например, люди с большими семьями обычно весьма сильно озабочены размером льготного медицинского обслуживания и страхованием жизни, пожилые люди – льготами, предоставляемыми при выходе на пенсию, молодые работники – немедленным получением наличных денег.[2]

Исследования показывают, что вознаграждения влияют на решения людей о поступлении на работу, на прогулы, на решения о том, сколько они должны производить, когда и стоит ли вообще уйти из организации. Многими исследованиями установлено, что количество прогулов и текучесть кадров прямым образом связано с удовлетворенностью получаемым вознаграждением.

Оплата труда работников производится в виде заработной платы и устанавливается каждым предприятием самостоятельно, исходя из финансовых возможностей и особенностей производственного процесса. Однако основные принципы организации заработной платы, в том числе и начисление средней заработной платы, являются общими для предприятий всех форм собственности и оговариваются в кодексе законов о труде РК.

Также хотелось обратить внимание на следующее. Проблемы оплаты труда менеджеров в большой степени связаны с несколькими обстоятельствами. Во-первых, труд руководителей практически невозможно нормировать. Во-вторых, самостоятельность, а это значит, свобода в использовании рабочей силы для менеджеров и высшего и среднего звена значительна. В третьих, предполагается, что от эффективности мотивации топ-менеджеров всецело зависит их результативность. Если говорить о рядовых исполнителях, то труд их, как правило, регулируется различными регламентами, начиная с нормы выработки для рабочего и заканчивая должностной инструкцией для специалистов. Поэтому относительно меньшее значение имеет то, насколько мотивирован или немотивирован работник. Для руководителей, особенно высокого уровня, труд нормировать невозможно, поэтому управлять ими можно преимущественно через мотивацию и стимулирование. Поэтому, на наш взгляд, следует больше уделять внимания изучению мотивационной сферы персонала, а не действовать “наугад”, как это происходит в большинстве отечественных

компаний. Словом, подход к оплате труда должен быть более научным и обоснованным с точки зрения мотивационных предпочтений сотрудников и отвечать корпоративным целям компании.

Вывод:

Для усиления роли оплаты труда в системе мотивации необходимо обеспечить ее непосредственную связь с итогами труда. Каждый работник должен видеть устойчивую связь между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда, величиной своей заработной платы и результатами, достигнутыми предприятием.

Литература:

1. Андреев Г.М. Социальная психология: Учеб. – М.: Изд-во МГУ, 2001.
2. Ансофф И. Стратегическое управление / Пер. с англ. М.: Экономика, 2002.
3. Асеев В.Г. Нормативное управление социальными процессами. М.: Профиздат, 2001.
4. Баткаева И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. М.: ГАУ, 2001.
5. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления /Руководство для высшего управленческого персонала. Ч 1,2, М.: Дело, 2002.