

Использование рассмотренных подходов к профессиональной подготовке кадров будет способствовать практической реализации требований создания системы подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностями инновационного развития.

Г.А. Мильченко

Гомельский государственный технический университет имени П.О.Сухого

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАК ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учётом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Законодательно устанавливается лишь минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм и сфер деятельности.

Заинтересованность работников предприятия в результатах своей деятельности, с одной стороны, зависит от выбранных способов оплаты труда и, с другой стороны, непосредственно влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия, т.к. в данном случае реализуется так называемый «человеческий фактор», поэтому данный вопрос является актуальным.

Самым распространенным материальным стимулом является заработная плата. Именно зарплата дает стимул работнику трудиться, является той причиной, которая приводит человека на его рабочее место.

В дополнение к заработной плате может устанавливаться вознаграждение работникам предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии, в организации.

Нематериальные стимулы могут быть выражены в форме поощрения (вознаграждения) и иногда наказания. Они не могут воздействовать на текущее поведение, но задают его будущую линию, и люди прекрасно знают, что их ждет, если они будут относиться к выполнению своих обязанностей надлежащим или ненадлежащим образом. И материальные и нематериальные стимулы должны применяться в комплексе на основе рационального сочетания. Только таким способом можно добиться наибольшей эффективности труда работников организации.

В рыночных условиях хозяйствования организациям предоставлена большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров заработной платы труда сотрудников. Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место.

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Для того чтобы обеспечить стабильный рост производительности труда, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, объемом производства продукции. Поэтому система оплаты труда работников организаций должна рассматривать заработную плату не только как сумму средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, но и как сильный мотивационный механизм, обеспечивающий заинтересованность работника в высокой производительности труда. Особую актуальность в этом смысле представляет материальное стимулирование работников организаций к высокой степени трудовой отдаче, высокопроизводительному труду. Для этого должны быть созданы эффективные и адекватные специфике конкретной организации и ее коллектива системы морального и материального стимулирования. Одним из важнейших направлений совершенствования методов управления персоналом является разработка мероприятий по экономическому стимулированию сотрудников.

В целях решения проблемы стимулирования труда сотрудников, руководству предприятий необходимо обеспечить: тесную связь с достигнутыми успехами в работе в виде дохода от роста прибыли, выраженного в процентах для каждого работника; согласовать принципы вознаграждения за перевыполнение плана, внесенные в систему бухгалтерского учёта; отсутствие «потолка» для премий, основанных на участии в прибылях; соответствие зарплаты реальному вкладу сотрудника в успех предприятия и разумным жизненным расходам; ограничение базовых окладов для руководителей высшего уровня; принцип распространения принципа материального стимулирования на всех работников предприятия; жёсткую схему начисления премий, включающую только три категории оценок результатов работы для каждого работника (хорошо, удовлетворительно, плохо), рейтинг работы.

Таким образом, предлагается три основных варианта совершенствования оплаты труда рабочих и служащих:

- 1) на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;
- 2) на основе повышения стимулирующего воздействия нетарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок);
- 3) на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда подразделений учреждения (цехов, участков, бригад).

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда. При этом подходе все нетарифные выплаты, и прежде всего премии, должны выплачиваться за результаты, превышающие норму труда или за достижение результатов, превышающих достигнутый среднепрогрессивный уровень. Практическая реализация рассматриваемо-

го варианта совершенствования организации заработной платы возможна в условиях чёткой ритмичной работы на основе гарантированного материально-технического обеспечения.

Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно или их можно повысить лишь незначительно. При этом варианте повышение жёсткости нормирования труда, требований к интенсивности труда и более высокой загрузке работников сопровождается чаще всего очень незначительным ростом тарифной оплаты (или полным отсутствием такового), поскольку основной формой вознаграждения за возросшие результаты работы являются нетарифные выплаты (премии, надбавки, приработок). В социальном плане такой вариант совершенствования оплаты труда воспринимается работниками достаточно осторожно, поскольку носит менее гарантированный характер и по существу возлагает на работника все просчёты в организации производства со стороны работодателя.

Третий вариант совершенствования заработной платы предпочтительнее в условиях, когда заработная плата работников направлена на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд работников характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда. В чистом виде третий вариант совершенствования организации заработной платы, может применяться достаточно редко, однако он может эффективно дополнять первые два.

А.В. Шилович

Гомельский филиал Международного университета «МИТСО»

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ТРЕБУЕМЫХ УРОВНЯ И ПРОФЕССИЙ – ОСНОВА УСПЕШНОСТИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Обеспечение подготовки кадров необходимого профиля и квалификации является важной народнохозяйственной задачей. Особой характеристикой современного рынка труда является его структурный дисбаланс. В данный момент в основном востребованы не специалисты высокой квалификации, а представители рабочих профессий, численность вакансий которых составляет около 80 %. Проблема обеспечения предприятий специалистами среднего звена и рабочими кадрами стоит очень остро. Особое внимание здесь заслуживает вопрос соответствия структуры состава профессий, подготавливаемых кадров их потребности. Это связано с тем, что из года в год меняются интересы молодежи по выбору той или иной профессии. Так, например в 2012 году наиболее востребованными были профессии слесаря по ремонту автомобилей, проводника пассажирского вагона, кассира билетного, помощника машиниста тепловоза и некоторые иные. С учетом не востребованности на региональных рынках труда был прекращен прием абитуриентов в ССУЗы и ПТУ по 197 рабочим профессиям, но была открыта подготовка по 161 новой профессии. Мало востре-