

МЕТОДЫ УСИЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННОГО РАСЧЕТА ПРЕДПРИЯТИЯ

*Ефименко Е.Ф., заместитель генерального
директора, директор центра экономики и
финансов*

ГК ОРУП «Облторгсоюз», г. Гомель

Реформирование - неизбежный элемент всякого развития, как на макроуровне, так и на уровне каждого предприятия. Создание внутри предприятия системы хозяйствования должно быть направлено на побуждение непосредственных исполнителей рационально использовать материальные, финансовые и трудовые ресурсы. Обособление за предприятием, функционирующим в условиях хозяйственного расчета части собственности, предоставление ему права хозяйственного ведения этой собственности, установление прямой зависимости между уровнем эффективности использования собственности и материальным вознаграждением персонала, позволяет в доступной для каждого работника форме реализовать единство интересов собственника и персонала.

Возрастающие по сложности хозяйственные задачи требуют для их решения формирования нового экономического мышления работников, повышения ответственности за конечные результаты деятельности, что может быть обеспечено в рамках предприятия только в условиях системного внедрения внутрихозяйственного расчета.

Важным моментом практической реализации хозрасчетных отношений в Гомельском коммунальном оптово-розничном унитарном предприятии «Облторгсоюз» является обеспечение экономической свободы при соблюдении основных принципов хозяйственного расчета: экономическая самостоятельность, соизмерение в денежной форме затрат и результатов хозяйствования, покрытие расходов доходами от реализации товаров и обеспечение прибыльности, материальная заинтересованность в конечных результатах хозяйствования, материальная ответственность за результаты хозяйствования, контроль денежной единицей (финансовый контроль).

Дальнейшее совершенствование внутрихозяйственного расчета предприятия должно быть направлено в первую очередь на стимулирование работников с целью побуждения их содействовать повышению эффективности торговли и ответственности за результаты труда. Необходимо пробудить интерес работников, поскольку интересы являются основой мотивов экономического роста. На основе обобщения опыта внедрения внутрихозяйственного расчета в ГК ОРУП «Облторгсоюз» можно выделить четыре направления усиления мотивации.

Первое направление включает в себя совершенствование оплаты и вознаграждения за результаты труда. В основе возможного повышения заработной платы лежит рост производительности труда. Затраты живого труда увязываются в системе хозяйственного расчета с заработной платой, характеризующей оценку вклада работников в результаты деятельности предприятия. Для того, чтобы учесть различные уровни квалификации работников в условиях развития разнообразных форм собственности регулирующая роль общегосударственной тарифной системы должна распространяться как по отношению к государственным предприятиям торговли, так и к предприятиям негосударственного сектора.

Второе направление - развитие стимулирующего фактора посредством участия работников в прибылях и управлении предприятием. Необходимо принципиально изменить подходы к реформированию предприятий, поставив цель улучшить их работу, а не абстрактную задачу создания различных типов предприятий на основе как одной, так и различных форм собственности совершенно упуская из виду вопросы их устойчивости в конкурентной борьбе на рынках. Опыт акционирования предприятий в госу-

дарствах ближнего зарубежья показал, что зачастую оно ведется так, что средства акционеров изымаются в бюджет, а предприятия раздробляются, получают обязанности выкупить акции и в дополнение к налогам выплачивать дивиденды акционерам, что в значительной степени снижает оборотные средства, которые обесцениваются вследствие прогрессирующих инфляционных процессов. Как правило, работники обладают незначительным количеством акций и в итоге наемно-принудительный труд лишь снижает конкурентоспособность предприятия. Функционирование внутрихозяйственного расчета, выведение ежемесячно финансовых результатов работы по каждой структурной единице (склад, магазин) позволяет каждому работнику ощутить свой реальный вклад в капитал предприятия, что является сильнейшим побудительным мотивом к получению прибыли и развитию средств производства. Мощное стимулирующее воздействие так же оказывает на персонал участие работников структурных единиц в анализе ситуаций, в принятии решений и их реализации.

Третье направление – создание системы социальной защиты работников. Реализация в соответствии с принятым Коллективным договором социальных программ в рамках хозрасчетных единиц предприятия исходя из наличия заработанной прибыли, гарантии занятости, возможности для переподготовки по новой специальности, материальная поддержка предприятием оздоровления работников, пенсионеров побуждают персонал к труду с полной отдачей, создают заинтересованность в проявлении инициативы.

Четвертое направление – стимулирование профессионального роста работников, их ответственности за результаты труда. Внедрение внутрихозяйственного расчета обуславливает снижение количества рабочих мест безинициативных исполнителей. Отдельные работники, постоянно повышающие свой профессиональный уровень, занимают менеджерские должности в рамках структурных подразделений (единиц) предприятия, сочетая функции менеджера и исполнителя. Экономия фонда заработной платы в подразделениях за счет оптимизации численности позволяет произвести прибавку в зарплате инициативным работником, повышающим свой профессиональный уровень.

КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА СОЗДАНИЯ
КЛАСТЕРА В ОБУВНОМ БИЗНЕСЕ СИБИРИ

Журавлева Л.А., зав. кафедрой «Экономика и
управление»

**Новосибирский технологический институт
Московского государственного университета
дизайна и технологии**

Обувной бизнес Сибири в настоящее время переживает "нелёгкие времена". Конкурентная борьба на обувном рынке Сибири имеет весьма специфический характер. Основным конкурентом отечественных производителей обуви является целая страна - КНР. По последним оценкам специалистов журнала "STEP", производство обуви в мире в 2000 году выглядит следующим образом: 40% обуви производится в Италии (причем, из них, до 20% обуви производится по заказу Италии в Китае), 40% - в Китае, 10% - в Бразилии и 10% в остальных странах.

Рынок обуви России, и Сибири в частности, является очень динамичным и быстро развивающимся. Большой потенциал его ёмкости привлекателен не только для местных производителей. Согласно прогнозам специалистов среднее потребление обуви на 1 человека составит к 2005 году 2,2 пары. С учётом численности населения на конец 1999 года ёмкость обувного рынка РФ составит 324 млн. пар обуви в год, обувного