

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФОРМ В
МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКА НА
ПРЕДПРИЯТИИ

Бутеня В.Е., доцент

**Белорусский государственный экономический
университет**

Переходная экономика характеризуется неустойчивостью развития, энтропией и стохастичностью экономических процессов, деструктивностью и деформацией экономических отношений, утратой гибкости экономических форм в стимулировании работника эффективно трудиться. Эти изменения в экономике имеют объективную природу, они предопределили возникновение таких негативных явлений, как инфляция, падение объема ВВП, безработицы. Продолжительное существование негативные явления способствуют возникновению антистимулов производственной деятельности.

Повышение действенности стимулирования связано с совершенствованием экономических форм, которые являются проявлением экономических категорий первых двух уровней по поводу конкретного экономического явления. Экономическими формами материального стимулирования являются заработная плата, премия, система участия работника в прибыли (СУВП).

Анализ практики организации заработной платы в нашей республике показал, что основными причинами снижающими стимулирующие возможности заработной платы являются: а). зарплата не обеспечивает воспроизводство рабочей силы; б). отсутствует связь размера поощрения с конечными результатами; в). существует необоснованно большая дифференциация заработной платы по отраслям, определяемая высокой степенью монополизации рынка готовой продукции и рентабельностью производства; г). сложившаяся практика дифференциации межразрядных коэффициентов ЕТС не стимулирует работников в повышении квалификации и профессионального мастерства; д). падает удельный вес заработной платы в денежных доходах населения. Так, доля зарплаты в доходах населения с 1991 по 1998 гг. снизилась до 50%; е). практика налогообложения, широко использующая косвенные налоги, не способствует повышению стимулирующей роли зарплаты; ё). существует скрытая безработица, примерно каждый четвертый работник оказывается лишним; ж). инфляционные процессы негативно влияют на стимулирующие возможности зарплаты.

Устранение возникших недостатков в организации заработной платы возможно при изучении сложившихся экономических отношений по поводу необходимого обществу продукта и определения объективных и субъективных факторов, позволяющих проявиться трем уровням заработной платы. К объективным факторам относятся:

а). реальный выпуск продукции на отработанный человека/час; б). реальная заработная плата; в). количество капитала на одного работающего или размер инвестиций на одного работающего; г). уровень инфляции.

К субъективным факторам относятся: а). качество рабочей силы; б). доступность и несовершенство информации о рынке труда. Качество рабочей силы характеризуется уровнем образования, профессиональной подготовки, культуры производства, медицинского обслуживания, здоровья работников. Необходимо отметить, что компании, уделяющие внимание качеству рабочей силы, обеспечивают рост производительности труда на 20%; несовершенство информации о рынке труда влияет на поведение работника и возможности самореализоваться.

Заработная плата не всегда стимулирует работников в повышении производительности труда, так как рост производительности труда не вызывает автоматического повышения размера заработной платы.

Такой экономической формой является премия. Она определяется как форма поощрения работников за результативность труда, превышающую средний уровень умелости и интенсивности труда, сложившийся в отрасли и народном хозяйстве в целом.

Анализ практики организации премирования позволил определить причины, снижающие стимулирующую роль премии: а) уравнительность распределения премии; б) практика формирования премиального фонда из фонда заработной платы; в) множественность действующих положений премирования на предприятиях; г) несовершенство оценки результатов труда и отсутствие связи размера премии с конечными результатами хозяйственной деятельности.

Стимулирующие возможности премирования зависят от соответствия его организации объективным экономическим отношениям по поводу распределения прибавочного продукта, полученного в результате роста производительности труда.

Правильность определения и соблюдения принципов организации премирования обеспечит реализацию экономических отношений по поводу премии.

Принципами организации премирования являются: пропорциональность между величиной вознаграждения работников и достигнутыми конечными результатами; оптимальность сочетания форм премирования с учетом специфики производства; второстепенность поощрения; своевременность вознаграждения каждого трудового успеха; информативность; гибкость премиальных форм; интегративность премиальной системы; темпоративность премирования.

Премирование – это более гибкий стимул развития экономики, чем заработная плата. Премия направлена на выполнение тех задач, которые нельзя решить или невыгодно решать с помощью заработной платы, но важных и актуальных в данный промежуток времени для предприятия и общества. При изменении задач и целей можно изменить и формы премирования. Она является дополнительным стимулом к заработной плате и выражением первых двух уровней экономических категорий, тождественных заработной плате. Однако она как конкретная экономическая форма имеет самостоятельное проявление. В этой связи совершенствование организации премирования адекватно первым двум уровням экономических категорий позволяет реализоваться премии как конкретной экономической форме и, соответственно, стимулу экономического развития. Реализация этих принципов будет способствовать реализации структурных элементов основного стимула труда и тем самым обеспечит не только повышение результативности труда работников, но и стимулирующих возможностей заработной платы.

Изучение зарубежного опыта использования системы участия работников в прибыли, показал, что в разных странах использовались самые различные подходы и направления. Так, в ФРГ СУВП использовалась для стимулирования экономики материалов, сырья, энергии или увеличения объема производства, в США – роста прибыли, поэтому размер фонда выплат зависел от роста прибыли компании. Во Франции размер выплат СУВП составлял определенную долю от фонда заработной платы в зависимости от роста сверхприбыли. Анализ практики использования СУВП в западных странах позволяет сделать вывод о том, что она является формой вознаграждения работников за рост интенсивности труда выше сложившегося уровня на предприятиях отрасли или экономики или увеличения выпуска товаров и услуг. СУВП выполняет две задачи: привлечение денежных средств или сбережений работников для развития фирмы или компании и стимулирование повышения прибыльности и доходности фирмы. Использование СУВП в форме бонусов, акций на предприятиях нашей республики может явиться стимулом повышения прибыли.