

Определенный интерес в области организации оплаты труда представляет зарубежный опыт, который с определенными вариациями можно использовать и в отечественной практике. С целью усиления стимулирующей функции заработной платы и ее зависимости от конечных результатов труда, целесообразно использовать бестарифную систему оплаты, при которой заработная плата каждого работника определяется как доля в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.

Предлагаемый для ОАО «Бобруйский завод КПД» вариант бестарифной системы имеет следующие характеристики:

- уровень оплаты труда работника полностью зависит от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам труда;
- каждому работнику присваивается постоянный (относительно постоянный) коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень и определяющий трудовой вклад работника в общие результаты труда. При этом учитываются данные о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню;
- каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющий оценку его квалификационного уровня.

Внедрение бестарифной системы оплаты труда на предприятии позволит усилить стимулирующую роль заработной платы, увеличить инициативность работников, поставить в прямую зависимость размер заработной платы от конечных результатов работы предприятия и личного трудового вклада каждого работника. Применение бестарифной системы оплаты труда на ОАО «Бобруйский завод КПД» позволит исключить вышеперечисленные недостатки, что окажет позитивное влияние на работу всего предприятия.

С.В. Белая

Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ИССЛЕДОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

Карьера – это развитие профессиональных навыков, знаний, достижение и поддержание профессиональной зрелости. Сделать карьеру означает максимально реализовать интеллектуальный и организаторский потенциал. Развитие карьеры в большинстве организаций зависит, прежде всего, от работодателя, однако формирование профессионализма и развитие компетентности – целиком прерогатива специалиста. Значит, для достижения успеха (карьерного роста) необходимо уметь управлять собой, собственным профессиональным развитием, а это уже сфера самоменеджмента или самоуправления.

Для того чтобы выявить роль самоменеджмента в процессе профессионализации личности, было проведено социологическое исследование, в котором

принимали участие студенты, а также менеджеры различных уровней управления. Результаты структурированы по возрастным категориям в соответствии с основными этапами карьеры: первая группа – до 25 лет; вторая – 25–30 лет; третья – от 30 лет. Сравнительный анализ ответов респондентов на вопрос «об оценке своего уровня самоуправления» показывает, что подавляющее число участников опроса считают свой уровень самоуправления скорее высоким, чем низким. Представители возрастной категории от 25 до 30 лет наиболее самокритичны. Всего 15 % из них считают свой уровень самоменеджмента высоким, тогда как после 30 лет количество респондентов, придерживающихся аналогичного мнения, повышается до 40 %. Интересно, что низким свой уровень самоуправления наиболее объективно оценивают именно респонденты, принадлежащие к возрастной категории от 25 до 30 лет (11 %). Оптимизм молодежной аудитории связан с тем, что ей свойственно меньше задумываться над пониманием уровня самоменеджмента (всего 8 % затруднились ответить).

На один из ключевых вопросов «на каком этапе профессионального развития, по вашему мнению, возникает необходимость в самоуправлении?» были получены интересные оценки: после 30 лет необходимость планирования на всех этапах развития карьеры понимают в большей степени, нежели в других возрастных группах. Наиболее актуальным для представителей данной возрастной категории является планирование должностного развития (44 %). Для группы до 25 лет видится более значимым планирование при выборе профессии (48 %).

Сегодня руководитель должен иметь жизненный опыт, энергичность, уверенность в себе, здравый смысл, честность, обладать крепким здоровьем. Поэтому для становления хозяйственного руководителя требуется этап послевузовской подготовки, совмещение периода адаптации рядового специалиста к роли руководителя. Не случайно в Указе Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» поставлена задача по созданию системы перспективного кадрового резерва из студентов, обучающихся в высших учебных заведениях, и специалистов, работающих в народном хозяйстве, в возрасте не старше 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности. Планирование деловой карьеры работников – одна из главных задач кадровой службы.

Зарубежные компании давно осознали выгоды, которые приносит эффективно налаженная система планирования карьеры. Поэтому задача подготовки надежной замены по ключевым должностям – одна из приоритетных.

Отечественные предприятия пока еще недооценивают значение таких систем, однако некоторые начинают понимать их важность. Так, стройная система выявления и развития лидерских качеств у молодых сотрудников разработана и внедрена на РУП «Белорусский металлургический завод». Карьера тесно связана с личностью, стилем ее жизни, целями и жизненными ориентациями, накопленным опытом. Если в организациях функционируют эффективные системы развития карьеры, то они не только обеспечивают достижение корпоративных целей, но и способствуют формированию здоровой социальной атмосферы.