

Л.И.ЛЕУТИНА, кандидат экономических наук, доцент
(Белорусский государственный
экономический университет)

СТИМУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ

Одним из условий выхода нашего общества из экономического кризиса является повышение деловой активности людей, развитие предпринимательства. Однако становление новых форм хозяйствования сталкивается с серьезными трудностями. Изменение форм собственности, структуры и методов управления связан с ломкой старых стереотипов поведения, отношения к труду, формирования "чувства хозяина".

Однако, как показали исследования, за прошедшие десятилетия сформировался специфический — люмпенизированный — тип личности, отчужденный от собственности и продуктов своего труда. Он характеризуется качественным изменением трудовых ценностей, ориентируется на низкую интенсивность труда, безразличие к его содержанию, пассивность, безынициативность. При достатке но высокой значимости для него заработной платы можно прогнозировать усиление стремления такого работника к добыванию средств существования любым нетрудовым путем, чаще спекуляцией, а при отсутствии подобных возможностей неизбежны общее снижение уровня потребностей и дальнейшее нарастание трудовой пассивности.

Оттцательно влияет на трудовую мотивацию работников существующая на ряде предприятий гарантированная система распределения промышленных и продуктовых товаров, а также унифицированный подход к работникам при их распределении. Это развращает людей и не способствует росту их трудовой активности.

Одним из наиболее важных мотивов повышения трудовой активности работников является удовлетворенность организацией труда и его содержательностью. По результатам социологического опроса работающих выявлено, что большинство из них проявляет недовольство организацией труда. Так, значительная часть работающих в бригаде изъявляет желание работать индивидуально и отвечать только за себя. Вместе с тем бригадную форму организации труда с оп. атой по одному наряду предпочитают многие из тех, кто работает индивидуально или в бригадах с индивидуальной ответственностью. В результате исследований установлено, что организации труда на предприятиях уделяется недостаточно внимания, анализ и постоянный контроль за ней не ведутся.

Недостатки в организации труда влекут за собой не только экономические, но и социальные последствия. Так по мнению большинства

опрошенных (85,4%), из-за плохой организации труда им приходится выполнять работы, не входящие в круг их обязанностей, причем очень часто (94%). Надо отметить, что это утверждают в основном работники государственных предприятий. Работники кооперативов, совместных и малых предприятий не относят выполнение не свойственных им обязанностей к плохой организации труда, как и сверхурочные работы.

Неудовлетворительная организация труда проявляется в потерях рабочего времени: 30,9% опрошиваемых ссылаются на простои в работе с организацией поставок сырья, материалов, запасных частей, горючего, электроэнергии и др., 12,7% — с состоянием дисциплины труда и недостатками в работе с кадрами.

Проведение исследования позволяет сделать вывод, что для активизации работников промышленных предприятий необходимо разработать комплексную систему мотивации труда, которая должна включать следующие группы методов воздействия на человека, причем дифференцированно для рабочих, ИТР, служащих: 1) организационно-производственные; 2) социально-экономические; 3) административно-властные; 4) правовые; 5) социально-психологические; 6) информационно-разъяснительные.

Организационно-производственные методы должны способствовать созданию благоприятных организационных условий для работника, которые по возможности должны соответствовать потребностям людей, способствовать ритмичной работе, вызывать положительные эмоции.

Социально-экономические методы включают создание гибкой системы экономического стимулирования работников в условиях рыночной экономики. Сюда относится наличие различных форм собственности на предприятия.

Важно разработать научно обоснованный подход к применению действующей системы тарифных ставок и окладов, поставить их в зависимость от напряженности и сложности труда, загруженности активной работой в течение смены, степени риска, творчества, привлекательности, вредности или тяжести условий труда, режима работы.

Особая сфера — совершенствование оплаты за совмещение профессий и должностей, работу с меньшей численностью. Совершенствование нормирования труда должно сочетаться с созданием гибкой системы доплат, надбавок, вознаграждений в зависимости от стажа работы, квалификации и результативности труда.

Административно-властные методы базируются на присущих системе управления отношениях власти и подчинения. Орган или руководитель, наделенный властью, координируют деятельность подчиненных в процессе решения социально-экономических задач посредством комплекса организационно-распорядительных и нормативных документов (приказов, распоряжений, инструкций, положений, стандартов предприятия), которые носят обязательный характер и адресуются конкрет-

ным должностным лицам или группам работников и регламентируют их действия. В то же время приказов, распоряжений не должно быть слишком много. Необходимо, чтобы они не захлестнули рядового исполнителя, ибо в противном случае он перестанет на них реагировать вообще. Здесь должен быть соблюден разумный предел: все приказы, распоряжения должны быть доступны, понятны, кратки, только в этом случае они могут дать положительный эффект.

Правовые методы включают в себя систему правил, соблюдение которых должно гарантироваться правовыми нормами, содержащими сведения о должном, дозволенном, а также стимулировании, поощрении или запрещенном поведении работника.

Социально-психологические методы должны создавать благоприятную обстановку в коллективе, чтобы человек чувствовал себя в психологическом плане комфортно. Здесь очень многое зависит от стиля руководства, понимания руководителем социально-психологических процессов, происходящих в коллективе.

Информационно-разъяснительные методы связаны с полнотой информации по вопросам производственной и внепроизводственной жизни работников. Эта информация должна быть доступной, правдивой.

Для каждого направления необходимо определить систему количественных и качественных показателей. Количественные показатели, например коэффициент степени механизации, коэффициент условий труда и т.д., имеют числовую структуру измерения и их влияние можно рассчитать с большей или меньшей точностью. Качественные показатели определяются при помощи коэффициентов коррекции.

Предлагаемая система будет способствовать усилению мотивации высок производительного труда и социальной активности работников предприятия.

**А.А.БРАСС, ассистент
(Белорусский государственный
экономический университет)**

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

В настоящее время происходит непрерывное усложнение задач управления промышленным предприятием. Оно вызвано в первую очередь высоким динамизмом внешней среды предприятия, т.е. совокупностью экономических, технологических, социальных, политических и этических факторов.

В связи с этим руководителям предприятий приходится иметь дело с постоянно возрастающим объемом информации, необходимой им для принятия управленческих решений. Вместе с тем этой информации н