

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Осуществление в республике экономических реформ вызывает необходимость создания действенных стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с высокой организованностью и дисциплиной.

Мотивация персонала в любом обществе и экономической системе носит сущностный характер и в значительной степени предопределяет экономику в обществе и уровень его благосостояния. Эти и другие факторы предопределяют актуальность и важность проблем мотивации персонала, и использования человеческого фактора в целом.

Стимулирование трудовой активности работников торгового предприятия предполагает создание целого комплекса условий повышения удовлетворенности трудом вообще, своей профессией и выполненной работой.

Большие возможности повышения трудовой активности работников торговых предприятий имеются в системе оплаты, различных формах премирования. Напряженный и высокопроизводительный труд должен поощряться и более высоко вознаграждаться. Каждый работник должен чувствовать прямую зависимость заработной платы от своего трудового вклада в достигнутые успехи коллектива. Дополнительное материальное вознаграждение необходимо выплачивать за проявление трудовой активности: перевыполнение норм выработки, повышение качества работы, повышение квалификации, совмещение профессий и др.

При разработке действенной системы стимулирования трудовой активности необходимо учитывать систему ограничений, которые вводятся действующими нормативными документами. В случае, когда предприятие ограничено в размерах прибыли, направляемой на поощрение работников либо на выплату дивидендов, оно оказывается стесненным рамками отнесения данных видов выплат на себестоимость, установленными законодательными актами.

Это вызывает необходимость разработки тарифной сетки, имеющей более широкий диапазон разрядов и тарифных коэффициентов по сравнению с наиболее часто применяемой ЕТС, гибкого и максимально учитывающего вклад работников и проявление их трудовой активности положений о премировании и установлении надбавок и доплат.

Материальное стимулирование является как дополнительной суммой материальных благ, так и моральным престижем, средством развития трудовой активности работников. Моральные стимулы нельзя представлять как побуждения, не связанные с материальными интересами. Под моральными стимулами понимаются не только все виды нематериального поощрения, но и достоинства человека. Материальные стимулы связаны с моральными, но основой моральных стимулов являются общественные интересы. При сочетании морального и материального стимулирования высшему по значению моральному стимулу должен соответствовать более высокий размер материального стимулирования.

В целом система стимулирования трудовой активности работников торговых предприятий на сегодняшний день практически ограничивается заработной платой, премированием, определенными видами надбавок и доплат. При этом по данным статистики средняя заработная плата работников торговли ниже средней зарплаты по народному хозяйству. Это свидетельствует о широких неиспользованных возможностях предприятий по повышению заинтересованности работников в активизации трудовой активности и решении вопросов как наиболее эффективно заинтересовать людей, побудить их работать с высокими результатами, экономить живой и овеществленный труд и качественно выполнять свои обязанности.