

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВЛИ

Е.А. Белоусова, ассистент кафедры экономики торговли

Горелик А.Л., студентка ФЭУТ 5 курс гр. ДКС-1

БГЭУ, Минск

В условиях реформирования экономики происходит становление системы оценки эффективности использования ресурсов на предприятии. В торговле, по причине трудоемкости отрасли, важное значение имеет оценка эффективности использования труда, которая, с точки зрения работников выражается в уровне заработной платы.

Для торгового предприятия проблема стимулирования труда играет очень важную роль, так как уровень средней заработной платы гораздо ниже аналогичного показателя в среднем по Республики, кроме того стимулирование предполагает направление определенных средств на эти цели, что обуславливает придельное внимание к проблеме стимулирования труда в торговле.

Основная цель разработки и внедрения системы стимулирования — это повышение эффективности деятельности предприятия за счет достижения единства действий руководства и остальных сотрудников, работы каждого наилучшим для предприятия образом.

Решение проблемы совершенствования стимулирования труда, учет потребностей всего трудового коллектива и каждого работника могут обеспечить получение максимальных результатов.

Эффективными стимулирующими факторами являются соответствие выполняемой работы потребностям человека в признании его как личности, а также возможности самовыражения.

Для успеха бизнеса важным оказывается нахождение таких новаторских способов поддержки и поощрения сотрудников, которые убеждали бы их не увольняться и заинтересовывали в производительном труде.

При этом важно не только сохранить и мотивировать сотрудников, но и привлечь для работы на предприятии новые таланты. Для большинства людей в какой-то мере сохранили значение моральные стимулы, связанные с публичным признанием их заслуг и успехов. Это могут быть и ценные подарки, моральные поощрения (благодарности, почетные грамоты) и вывешивание портрета наиболее отличившихся на доску почета, и награждение памятными значкам, оплаты обедов в дорогих ресторанах и т.п.

Возможно применение такой формы премирования как премирование за внесенные предложения работников. Идея данного вознаграждения вытекает из того, что работники хотят делать предложения не только ради самого вознаграждения, но и ради вклада в рабочий процесс, в развитие предприятия.

Работник будет считать оплату достаточной, если она достаточна для удовлетворения нужд самого работника и его семьи в соответствии со

сложившимися у них традициями потребления.

Такой форме поощрения как премиальные выплаты нужно вернуть изначальный смысл стимула к трудовой деятельности. В этом случае ожидание премии должно быть связано с необходимостью достижения каких-то изменений в себе, в своей деятельности. Премия как стабильная добавка к зарплате не может стимулировать и воспринимается как дополнительная обязательная часть заработной платы.

Необходимо отметить, что денежный стимул не является универсальным как и не может быть универсальной системы стимулирования. Для кого-то большей ценностью является свободное время, и его можно стимулировать возможностью предоставления сокращенного рабочего дня, неполной рабочей недели. В качестве льгот и привилегий персоналу возможно предоставление права на скользящий, гибкий график работы, предоставление отгулов.

Таким образом, для достижения положительных результатов стимулирования необходимо сочетать принципы материального и морального стимулирования, дополнять их друг другом, при тщательном обосновании каждого мероприятия.

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУЖЕНИКОВ К ВЫСОКОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Е.В. Бураченко, аспирант кафедры ММЭС АПК

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия

Сельское хозяйство республики переживает сложнейшие времена. С научной точки зрения это принято называть переходным периодом, кризисом экономики. Произошел небывалый спад производства, продолжается разрушение производственного потенциала, очевидна общая деградация сельского хозяйства, которое отброшено в своем развитии на несколько десятилетий назад. Причин этому множество, одна из которых – падение производительности труда.

Реальная оценка ситуации в сельском хозяйстве свидетельствует о том, что резкого скачка производства пока не предвидится. Поэтому решающее значение имеет мотивация заинтересованности работников в эффективности своего труда. Заинтересованный человек – это главная созидательная сила в современном производстве каждой высокоразвитой страны.

В настоящее время в силу ряда макро- и микроэкономических факторов наблюдается тревожная тенденция низкой мотивации труда, его оплаты и производительности, и, как следствие, оттока трудовых ресурсов из сельского хозяйства.

Поэтому формирование высокой мотивации труда у сельскохозяйственных товаропроизводителей в нынешних условиях приобретает второстепенное значение для подъема экономики агропромышленного производства.