

В.А.Кузнецова, Ю.И.Карякина (5 курс, каф. ЭиМТМ), А.А.Яковлев, к.э.н., доц.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СТИМУЛОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СЛУЖБ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

В условиях зарождающейся конкуренции успех ожидает тех хозяйственных субъектов, которые организуют производство с меньшими затратами и обеспечат выпуск продукции более высокого качества. При этом продукция и по качеству, и по количеству, и по цене должна быть ориентирована на определенный, реальный спрос. И поэтому в ближайший период сохранить стабильность позиции смогут лишь те предприятия, которые обладают квалифицированным научным, производственно-техническим персоналом. Только ему подвластно решить такие принципиальные задачи, как постоянное обновление и расширение ассортимента выпускаемой продукции, создание и быстрое освоение новых образцов изделий, рассчитанных на отдельные группы потребителей. Одновременно в действующем, освоенном и отлаженном производстве должна ежегодно обеспечиваться минимизация всех видов издержек и затрат, снижение цен на производственную продукцию. Достичь этого можно только на основе высокой творческой и производственной отдачи персонала предприятия, что в свою очередь предлагает эффективное стимулирование его труда. Эта проблема не сводится к традиционной проблеме совершенствования форм и систем оплаты труда, она включает все формы вознаграждения. Комплексное стимулирование должно ориентировать на конечные результаты, содействовать тому, чтобы объем продукции и прибыль возрастали не за счет увеличения массы затраченных ресурсов, а за счет их лучшего использования, устранения потерь и производственных затрат на стадиях цикла “производство-реализация”. Необходимо стимулировать и индивидуальные достижения, и успешную работу каждого подразделения, и рыночный успех предприятия в целом.

В ныне действующих условиях становления рыночных отношений большой удельный вес в увеличении прибыли приходится на экономические службы предприятия.

В отраслевом НИИ, осуществляющем конверсию, нами проведен анализ прохождения денежных документов по рабочим местам их обработки.

На каждом рабочем месте – в научном отделе у экономиста отдела и руководителя проекта, в плановом отделе, где оформляется акт на завершённую работу и составляется копия платежного документа, в финансовом отделе, где денежный документ принимает окончательную форму банковского документа, везде обнаруживается “пролеживание” денежных документов из-за отсутствия жесткой нормативной базы на выполнение соответствующих операций. Такая же картина наблюдается в других подразделениях, оказывающих всевозможные услуги другим предприятиям – в отделах главного энергетика, капитального строительства, технической документации и других.

Суммируя все задержки и оценивая их по стоимости в целом, НИИ кредитует другие предприятия безвозмездно на довольно большую сумму. Это кредитование выражается в том, что, например, НИИ как головная организация оплатив своим поставщиком все виды услуг (электрическую энергию, тепло, вода и т.д.), сама длительное время не получает соответствующую оплату от контрагентов, потребляющих эти ресурсы (гримасы конверсии). Одновременно уменьшаются оборотные средства.

Выход мы видим в создании соответствующих стимулов для работников экономических служб при уменьшении пролеживания денежных документов, а также в создании нормативов по срокам их прохождения (оформления). При этом необходимо разработать и применять экономические санкции к подразделениям и сотрудникам, удлиняющим сроки прохождения денежных документов.

Поиску лучших решений в этой области может содействовать изучение зарубежного опыта, который, разумеется, не может копироваться в наших условиях механически.

Например, действует практика определения размеров оплаты труда сотрудников аппарата управления на основе получения ими части прироста прибыли в результате оказанных услуг с учетом того, что существуют такие виды услуг, которые напрямую влияют на величину прибыли.

Важное стимулирующее значение имеет оценка профессионального роста работника. Решение о продвижении работников низких уровней принимается с учетом оценки, получаемой методом рейтинга и классификации. При этом техническая квалификация, способность к сотрудничеству с коллегами и качество выполняемой работы имеют более важное значение, чем краткосрочный вклад в прибыль.

При организации оплаты труда группы работников определяется фонд оплаты для каждого подразделения в зависимости от численности работников и вклада подразделения в решение задач увеличения прибыли предприятия.

При распределении дохода внутри конкретного подразделения в подавляющем большинстве случаев используется коэффициент трудового участия. В данном случае это внутренние резервы, вызванные к жизни рыночными отношениями.