

УДК 658.323.8 (73)

Студ. О.О. Окунь, студ. М.А. Зинкевич

Науч. рук. доц. Н.А. Лукашук

(кафедра менеджмента и экономики природопользования, БГТУ)

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРЕМИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Поскольку Беларусь находится в процессе формирования рыночных отношений, то необходимо учитывать практику стран с развитой рыночной экономикой в отношении премирования работников.

В настоящий период важное значение приобретает экономия ресурсов и снижение на этой основе удельных издержек производства, что достигается в значительной степени за счет системы мероприятий, а экономический эффект частично можно использовать на премирование.

Механизм стимулирования в зарубежных странах заключается в том, что, сэкономленные коллективами в результате рационального использования сырья и материалов, средства делятся в определенной пропорции на фонд поощрения работников и фонд развития предприятия. Фонд поощрения обычно состоит из двух частей. Одна часть используется на текущее премирование, другая – направляется в резервный фонд для премирования персонала в периоды неблагоприятной ситуации.

Наиболее распространенным методом стимулирования повышения качества продукции является система индивидуального премирования в зависимости от процента брака. При этом предварительно устанавливается нормативное значение брака по участку на уровне примерно 10% объема производства. При таком проценте брака рабочему начисляется премия в размере 3% тарифной ставки. По мере увеличения уровня брака с 10% до 15% премия снижается до 0%. В случае снижения процента брака с 10% до 5% размер премии возрастает до 8% тарифной ставки рабочего.

Кроме того, на предприятиях действуют специальные системы премирования за коллективные рационализаторские предложения. Источником премирования обычно служит экономия, полученная в результате внедрения рационализаторских предложений. На предприятиях американской фирмы «Мидленд Росс» 75% экономии направляется в премиальный фонд, 25% идет на развитие фирмы.

Многие фирмы в настоящее время делают упор на повышение личной ответственности каждого рабочего за качество своих изделий. Так используются японские формы стимулирования качества, такие

как кружки качества. Это группы от 5 до 10 человек, которые объединяются под началом своего непосредственного руководителя для обсуждения и принятия решений по вопросам, прямо или косвенно касающихся качества продукции. Члены кружков выявляют причины брака, разрабатывают рекомендации по его устранению, высказывают предложения по совершенствованию технологии, методов организации труда, трудовой дисциплине.

Характерно, что почти во всех странах инициатором применения различных форм финансового участия является высший аппарат управления. В Великобритании в 90 % случаев разработка форм участия ведется исключительно руководством фирмы.

В отличие от зарубежных стран в Беларуси в последние годы премирование перестало отвечать современным требованиям.

Пересмотр системы премирования и методов стимулирования труда в Беларуси должен идти по двум направлениям:

- 1) создание премиальных систем, обеспечивающих высокое качество продукции при обязательном росте выработки;
- 2) предоставление разнообразных льгот, соответствующих потребностям работников.

Второму направлению соответствует принцип «Кафетерий». Принцип «Кафетерий» – предоставление возможности работнику в соответствии с его уровнем должности, опыта работ и заслуг перед компанией выбрать необходимые ему социальные льготы.

Подобные направления, с одной стороны, заинтересовывают работников в эффективном труде, а с другой – способствуют закреплению на предприятии тех, кто умеет и хочет работать.

По оценкам отечественных и зарубежных исследователей в нормальных условиях воспроизводства удельный вес премии в общем заработке не должен превышать 30-35%. Это подтверждает опыт стран с развитой рыночной экономикой США, Японии, Великобритании. Повышение доли премии может привести к тому, что премия перестанет выполнять стимулирующую свою первоначальную функцию и превратится в доплату к заработной плате.

ЛИТЕРАТУРА

1 Мещерякова, Е. В. Управление персоналом: тексты лекций для студентов специальностей 1-26 02 02 «Менеджмент», 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / Е. В. Мещерякова, Н. А. Лукашук. – Минск: БГТУ, 2014. – 285 с.

2 Вашкевич, Н.Ф. Примеры положений о премировании и надбавках (практикум экономисту по труду) / Н.Ф. Вашкевич // Экономика. Финансы. Управление. – 2011. – №4. – С. 46-56.