

*Н.В. Маковская (Могилев)*

## **МОТИВАЦИЯ ТРУДА НА РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов.

Важная роль в стимулировании эффективности производства принадлежит премии, и при разработке систем премирования учитывается

ряд факторов, оказывающих влияние на издержки производства (качество продукции, степень использования оборудования, экономию сырья и материалов и т.п.), но в любом случае они должны быть увязаны с нормативной трудоемкостью и выплачивать премию следует работнику только при достижении или перевыполнении установленных норм труда.

Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка, то есть оплаты по тарифным ставкам и окладам в целях поощрения за дополнительные результаты труда, характеризующие личные качества работников (отношение к труду, проявление творческой инициативы в выполнении заданий и т.д.).

По своему целевому назначению премии, предусмотренные премиальной системой оплаты труда, делятся на две группы:

- а) премии за основные результаты труда;
- б) премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности (специальные системы премирования).

От премирования следует отличать поощрение (награждение) отличившихся работников. На практике поощрение в большинстве случаев производится вне связи с системой оплаты труда (награждение орденами и медалями, почетными грамотами Правительства, присвоение почетных званий заслуженных работников и т.п.)

Так, к примеру, премирование руководителей на ОАО “Могилевхимволокно” в 2002 году осуществлялось за выполнение следующих показателей:

- рост объема реализованной продукции – до 50%;
- выполнение плана по прибыли – до 25%;
- снижение себестоимости выпускаемой продукции – до 25% должностного оклада с учетом его повышения за выполнение установленных показателей.

Руководителям убыточных предприятий премия выплачивается при условии снижения убытков по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года. При этом размеры выплачиваемых премий не могут превышать 4,8 должностного оклада в течение года.

Руководителю также могут выплачиваться премии за выполнение следующих показателей:

- за выполнение плана по прибыли – в размере 10% должностного оклада за каждый процент прироста прибыли (рентабельности), но не более 0,5% должностного оклада в месяц;
- за выполнение установленных министерствами, другими органами государственного управления, облисполкомами заданий по сокращению товарообменных (бартерных) операций – в размере до 25% должностного оклада по итогам работы за квартал.

По решению органа, уполномоченного управлять государственным имуществом, руководителю может быть предусмотрена и выплата специальных премий:

- за увеличение выпуска экспортной продукции;
- экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов;
- за внедрение новой техники, другие виды премий.

В системе социально-экономических мер по перестройке экономики важное место занимают коренные изменения механизма мотивации, побуждающего всех участников производства – работодателей, собственников, наемных работников – действовать в интересах отдельного человека и общества в целом, обеспечивающего взаимодействие личных мотивов работника (трудовая мотивация), мотивационного потенциала хозяйствующих субъектов (хозяйская мотивация) и общественных интересов государства.

Акционерная форма собственности в современных условиях в наибольшей мере отвечает представлениям работников предприятий о социальной справедливости и имеет некоторые преимущества по сравнению с государственной и другими формами собственности. В 2003 году Могилевское РУПМПО “Химволокно” преобразовано в акционерное общество. Данная форма собственности может служить базой для создания и полного использования ее мотивационного потенциала, который заключается в следующем:

- в наделении работников собственностью;
- в самостоятельном выборе методов распределения собственности между членами трудового коллектива, механизма распоряжения ею, в определении круга собственников, максимальной величины акций;
- в преодолении отчуждения работников от дел своего предприятия, в появлении стимулов к экономии ресурсов, рациональному хозяйствованию.