Совершенствование механизма стимулирования персонала на предприятиях автомобилестроение

Алишер Эралиев
Старший преподаватель
Андижанского института машиностроения

Александр Эралиев
Студент 2- курса
Андижанского Сельскохозяйственного института

В экономике XXI века под воздействием процессов научно-технического прогресса, глобализации и усиления конкуренции резко возрастает роль и значение человеческого фактора, и в настоящее время человеческие ресурсы являются основой обеспечения конкурентоспособности национальной экономики. Широкое распространение термина «управление человеческими ресурсами» свидетельствует о росте роли человеческого фактора на микроэкономическом уровне, развитии системного подхода в управлении персоналом.

Узбекские предприятия стали больше уделять внимание организации производства, формированию структур, обеспечивающих четкое разделение работ, контроль выполнения и стимулирование исполнителей по результат труда.

Сущность стимулирования заключается в побуждении работников к полному использованию своих физических и интеллектуальных способностей в работе и формировании требуемой линии поведения работников для достижения высокой производительности и эффективности труда.

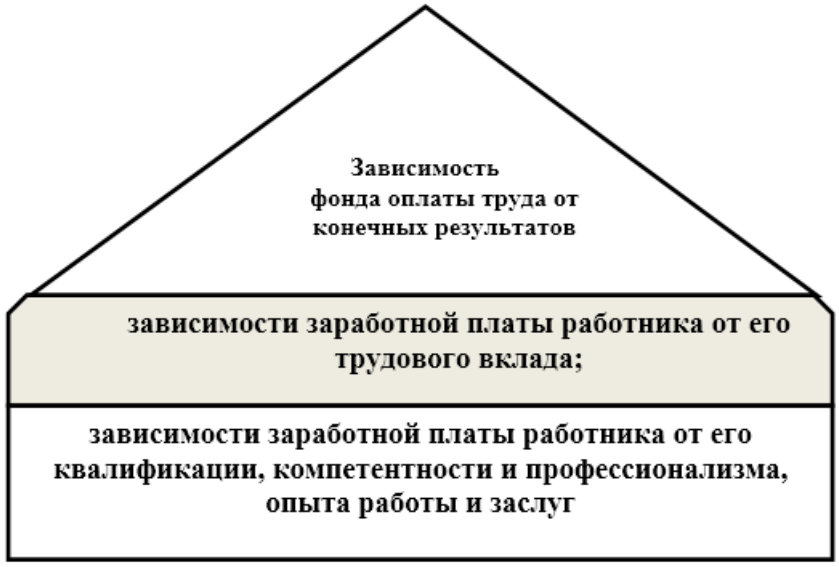
На современных предприятиях различают и применяются как материальное, так и нематериальное стимулирование работников. Основным материальным стимулом является оплата труда.

На предприятиях автомобилестроения, как в силу специфики производства, так и внедрения современных систем оплаты труда, основанных на аналогах корейского образца, применяется повременная оплата труда.

Следует отметить, что оплата труда на японских и корейских компаниях, послужившая образцом для создания систем оплаты труда в компании, была основана на принципах «единой семьи» и зарплаты по старшинству.

Однако даже в японских компаниях ныне в связи с мировым кризисом переходят на экономически выгодные формы оплаты труда. Например, 67,5% предприятий приняли систему МВО — управления по целям, в соответствии с которой материальное стимулирование основано на учете результатов труда, т.е. связано с рыночными характеристиками. [1]

В связи с повсеместным применением почасовой оплаты труда (до 80% всех работников в индустриально развитых странах) тенденцией индивидуализации оплаты труда очень важным становится оценка эффективности и производительности труда каждого работника. Взаимосвязь между заработной платой работника и результативностью производства должен быть на трех уровнях:



1-рис. Взаимосвязь заработной платы работника с результативностью производства

Наиболее существенным является зависимость оплаты труда от конечных результатов деятельности предприятия. Однако в узбекско- корейском совместном предприятии ЗАО «УзСэм Юнг К^{o}» повышение заработной платы производится периодически и по существу больше связано с повышением уровня цен на потребительском рынке, чем повышением эффективности производства, роста производительности труда и конечных результатов производства.

В этих условиях ориентация заработной платы на стоимость жизни, т.е. на воспроизводство рабочей силы, фактически отрицает ее связь с результатами труда и конечными показателями деятельности предприятия. Тем не менее, система оплаты труда и стимулирования работников должна учитывать индекс потребительских цен в стране и регионе, что предполагает периодическую индексацию заработной платы.

Механизм индексации цен существует практически во всех развитых странах (за исключением Германии, где она запрещена законодательством). За рубежом индексация заработной платы осуществляется на уровне фирм путем заключения коллективных соглашений. Следует отметить, что индексация заработной платы ослабляет мотивацию работников, так как обесценивает методы стимулирования как премии, индивидуальные надбавки и другое, и поскольку рост заработной платы не связан с достижениями работников, приводит к уравнительности в оплате работников различных квалификации и производительности. Традиционная же уравнительность в оплате является основным препятствием к мотивации на индивидуальном уровне. [2]

Оплата труда работников обязательно должна быть связана с индивидуальными трудовыми достижениями. Главный фактор в индивидуализации заработной платы — это создание системы оценки их трудовых достижений с учетом специфики работы. Поэтому практически нельзя создать единую систему оценки для всех руководителей, поэтому достаточно индивидуализация систем оплаты труда и стимулирования для разных категорий руководителей. Однако, индивидуализация учета трудового вклада работника через индивидуальные коэффициенты в оплате труда и формы оценки групповой эффективности становятся причиной еще одного противоречия, решение которого возможно только инновационным путем, т.е. совершенствованием системы оплаты труда и оценки эффективности деятельности подразделений.

Системы компенсации и мотивации в наибольшей мере определяются культурой предприятия и управления, на которые в свою очередь воздействуют методы и стиль руководства. Они же напрямую определяются национальными особенностями и личными качествами высших руководителей, поскольку они и национальная культура напрямую влияют на управление. Это

влияние определяет выбор целей, их значимость, отношение работников к компании и к ее целям. [3]

Иными словами, применительно к системе мотивации персонала в компании:

1. Высокий уровень централизации и автократический стиль управления (что легко объясняется характером производства);

2. Система мотивации построена на принципах достижения коллективных целей, выплаты премиальных гарантируются (при соблюдении некоторых определенных условий);

3. Невысокий уровень личной конкуренции и ориентация на достижение краткосрочных (ежемесячных) целей.

Подводя итоги вышесказанным, можно сказать, что в управлении персоналом наблюдается ряд проблем, оставшихся от прежней административной системы управления. В частности:

· Недостаточное внимание вопросам управления персоналом и их ресурсного обеспечения;

· Отсутствие в управлении персоналом единого системного подхода и стратегического планирования;

· Отсутствие прогнозов и перспективных программ развития, как следствие отсутствия кадровой политики;

· Отсутствие или недостаток высококвалифицированных специалистов и руководителей по управлению персоналом;

· Плохая коммуникация между линейными подразделениями и службой управления персоналом и т.д.

В новых условиях управление персоналом должно быть нацелено на выполнение следующих задач:

· мотивация производительного и эффективного труда;

· обеспечение компетентности работников;

· поощрение творческого отношения к работе;

· развитие работников.

Для решения вышеуказанных проблем необходимо разработать стратегию управления персоналом, как часть стратегии развития предприятия в целом, для чего необходимо прогнозировать количество и качество работников, а также способности необходимые в будущем.

Список литературы

1. Япония. Традиционная модель управления трудом. http://rhr.ru/foreign09.html
2. Прохоров А.П. Русская модель управления. М.: Эксмо, 2007 г., с.228.
3. Стивен П.Робинс. Правда об управлении персоналом. М.: Издательский дом «Вильямс», 2003, с. 148