

туру, «вне закона». Многие из них уже инвестировали создание технопарков, например, в Зеленограде, Дубне и др. Как заметил генеральный директор ОАО «Концерн» «Научный центр» А. Гончарук, «по этому закону производство может создаваться только на новых площадках. Это значит, что мы вынуждены будем бросать наши заводы и возводить их с нуля...» Из этого следует, что «старых» инноваторов «не пускают» в ОЭЗ. Однако на прошедшем в начале года совещании по перспективам развития информационных технологий под председательством президента В. Путина министр информационных технологий и связи Л. Рейман определил в качестве стимула развития сферы информационных технологий придание статуса особых экономических зон существующим технопаркам и создание в них особых налоговых и таможенных режимов.

Как ожидается, в первом полугодии 2005 года Госдума примет законопроект об особых зонах, что позволит решить ряд задач, связанных с улучшением делового климата в стране, создания прозрачных и стабильных правил осуществления экономической деятельности, стимулирующих развитие предпринимательской инициативы, а также благоприятных условий для реализации социально-ориентированной рыночной экономики.

Работа представлена на научную конференцию с международным участием «Технологии 2005, г. Анталия (Турция), 22-29 мая 2005 г. Поступила в редакцию 12.04.2005 г.

### **МОТИВАЦИЯ ТРУДА В ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ**

Кузнецова Е.Г.

*Саранский кооперативный институт,  
Саранск*

Эффективность управления в системе потребительской кооперации в условиях развития рыночных отношений во многом зависит сегодня от состояния и действенности систем мотивации и стимулирования работников. Формирование и развитие эффективной мотивационной системы на предприятии позволит в значительной степени снизить уровень конфликтности в коллективе, реально повысить уровень самоорганизации и самоуправления, а следовательно, производительность и качество труда.

В современной практике развитие систем мотивации эффективной деятельности персонала приводит к повышению производительности в не меньшей степени, чем технологическое перевооружение. Более того, известны многочисленные примеры, когда конкурентные преимущества достигались не за счет передовой техники и технологий, а именно на основе адекватной мотивационной системы предприятия.

Всем этим целям и служит система оплаты труда, которая должна строиться с учетом характера и сложности работы, роли труда в общем результате, эффективности труда. Однако, сегодня в системе потребительской кооперации при разработке системы оплаты труда используют стаж работы, уровень квалификации и должность. Это упрощает задачу выбора разме-

ра оплаты труда, но сопровождается нарушением объективности оценки самого труда.

Мотивация персонала представляет собой механизм, приводящий в действие все связи организационной структуры предприятий потребительской кооперации и обеспечивающий выполнение заданных функций каждым работником. Основой тактики мотивации предприятия является выбор метода мотивации: формы и способов удовлетворения выявленных потребностей.

Основным принципом формирования политики предприятия в отношении способов мотивации следует считать ее комплексность. Только одновременное использование различных форм вознаграждения делает систему мотивации эффективной.

Прежде, чем определить ключевые направления совершенствования системы мотивации работников, необходимо выделить стратегические и тактические приоритеты в развитии нормативной базы материального стимулирования, которая обеспечит трудовую активность работников предприятий потребительской кооперации.

Важнейшим стратегическим приоритетом является соответствие нормативной документации требованиям внешнего окружения и внутренней среды предприятия. Поэтому в стратегическом плане эволюция нормативной базы должна происходить вместе с изменением основных критериев. К ним относятся: изменение состояния рынка труда (уровень занятого населения в системе потребительской кооперации); средняя заработная плата в отрасли. В тактическом плане необходимо опираться на внутренние показатели: динамика роста объемов производства; уровень рентабельности; уровень использования производственных мощностей; динамика численности персонала.

В организациях потребительской кооперации премиальная часть работников имеет тесную привязку к единому универсальному показателю – плану. Необходимо дифференцировать значение премиальных показателей в зависимости от степени участия сотрудников того или иного подразделения на результаты деятельности.

Ориентируясь на стратегическую перспективу руководству необходимо разграничить и закрепить в нормативных документах процент премиальной части в зависимости от степени влияния подразделений на конечный результат деятельности предприятия.

В тактическом плане разграничение подразделений может осуществляться следующим образом:

- Работники массовых профессий – 100% к ФОТ за выполнение плана по предприятию;
- функциональные службы – 50% к ФОТ за выполнение плана по предприятию.

Работники массовых профессий (продавцы, пекаря, заготовители) должны быть в наибольшей степени заинтересованы в выполнении плана (увеличения объема товарооборота, выпуска продукции). Поэтому соответствующее основание должно быть подкреплено материально.

В сфере компетенции функциональных служб находятся очень разные участки работы, поэтому и основание премирования для всех служб должно существенно образом отличаться. Однако единый по-

казатель должен присутствовать и премирование по данному основанию может составлять до 50%.

В качестве приоритетных направлений изменения в мотивации труда можно выбрать:

- увеличение постоянной части (окладов),
- установление более достижимых планов,
- устранение субъективизма в оценке трудового вклада работников.

Для разработки стратегии в области социально-психологического стимулирования можно выделить следующие блоки:

- социальные льготы и компенсации;
- психологическая адаптация и социализация сотрудников, оптимизация социально-психологического климата;
- обеспечение индивидуального развития работника и планирование карьерного роста, формирование адекватных целям предприятия трудовых ценностей.

Таким образом, развитие системы нематериального стимулирования имеет стратегический характер и направлено на повышение заинтересованности работников в общих результатах хозяйственной деятельности предприятия, снижение напряженности в трудовых коллективах, создание сплоченного, эффективно работающего коллектива, повышение престижа предприятия.

#### **ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ИСО 9001:2000 В ВОЛГОГРАДСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ГАЗА И НЕФТИ ОАО «ГАЗПРОМ»**

Лапынин Ю.Г., Зайцева Н.Н., Семикина Е.С.  
*Волгоградский колледж газа и нефти ОАО «Газпром»,  
Волгоград*

В сентябре 2003 года в Волгоградском колледже газа и нефти (ВКГН) ОАО «Газпром» разработана и утверждена Программа разработки и внедрения системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта ИСО 9001:2000, которая действовала до момента получения сертификата соответствия СМК ВКГН требованиям ИСО серии 9000 (Январь 2004 г.). В рамках данной Программы качества было организовано и проведено обучение персонала по программе менеджмента качества, а также разработаны, утверждены и документально оформлены директором ВКГН Политика в области качества и цели ВКГН. На основании целей в области качества ВКГН руководителями структурных подразделений разработаны цели подразделений.

С 24 по 26 декабря 2003 г. Ассоциация по сертификации «Русский регистр» провела сертификационный аудит СМК ВКГН. 14 января 2004 г. ВКГН был выдан сертификат соответствия системы менеджмента качества ВКГН требованиям МС ИСО 9001:2000 (№ 04.009.026).

Ориентируясь на требования, предъявляемые заказчиком, администрация колледжа разработала долгосрочную Концепцию развития образовательных

услуг Волгоградского колледжа газа и нефти с учетом перспектив развития ОАО «Газпром», новых технологий и перспективной техники.

#### **ПРОГРАММЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И УЛУЧШЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ВОЛГОГРАДСКОМ КОЛЛЕДЖЕ ГАЗА И НЕФТИ**

Лапынин Ю.Г., Зайцева Н.Н., Семикина Е.С.  
*Волгоградский колледж газа и нефти ОАО «Газпром»,  
Волгоград*

14 января 2004 г. колледжу был выдан сертификат соответствия системы менеджмента качества (СМК) требованиям МС ИСО 9001:2000 (№ 04.009.026) и с этого момента в ВКГН начала действовать Программа функционирования и улучшения деятельности СМК.

Основными целями Программы функционирования и улучшения деятельности системы менеджмента качества, соответствующей нормам МС ИСО 9001:2000 в ВКГН являются: выполнение обязательного требования ОАО «Газпром»; получение преимуществ на региональном, отраслевом и рынках образовательных услуг стран ближнего зарубежья путем создания необходимых условий, соответствующих ожиданиям и требованиям потребителей - абитуриентов, студентов, слушателей курсов повышения квалификации; подтверждение сертификата соответствия СМК ВКГН требованиям МС ИСО 9001:2000.

В рамках данной программы за отчетный период был выполнен ряд мероприятий по улучшению качества оказания образовательных услуг.

В соответствии с требованиями, выдвинутыми Департаментом по управлению персоналом ОАО «Газпром» к специалистам отрасли, коллектив колледжа направил свои усилия на совершенствование содержания и качества образования. Сегодня выпускник колледжа должен обладать не только знаниями о современных технологиях и инженерными умениями и навыками, но и быть способным руководить процессом производства, принимать управленческие решения, уметь работать с персоналом, анализировать профессиональную деятельность.

#### **РЫНОЧНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ РЕГИОНА**

Назмеев Ю.Г., Колин С.А., Лопухов В.В.  
*Исследовательский центр  
проблем энергетики КазНЦ РАН,  
Казань*

Для региона со сформировавшимися рыночными отношениями в электроэнергетике характерно создание монопольного и конкурентного секторов рынка. При этом блоки генерации и сбыта аккумулируются в конкурентный сектор т.к. именно здесь наиболее экономически эффективными являются инструменты рыночного регулирования. Сохранение диспетчериза-