

политических деятелей, влияет на подготовку и принятие как стратегических, так и тактических решений.

Массовое экономическое мышление в значительной степени построено на механических, примитивных и далеко непрофессиональных попытках навязать России некие потребительские стереотипы жизни, списанной с чужого опыта. Анализ истории российской экономической мысли показал, что уровень разработки теоретических проблем (таких, как роль государства в регулировании экономики, статистика, теория государственных финансов, вопрос собственности на землю, развитие кооперации) в конце XIX - начале XX веков был существенно выше, чем, к сожалению, в настоящее время.

Сейчас же, при нынешнем уровне экономического мышления, пытаются вырвать отдельный элемент системы, например, расходы на жилищно-коммунальное хозяйство хотят переложить на население, сохраняя ту же самую низкую зарплату. Совершенно забыт и другой принципиальный вывод, хорошо известный в мировой и отечественной науке, что главным тормозом научно-технического прогресса является низкая заработная плата. Но эффект от научно-технического прогресса определяется тем, какая доля зарплаты при этом экономится. Если же зарплата мизерная и низкая, то лучше применять не технику, а живой труд. Именно это и происходит сегодня.

На повестку дня встал вопрос о глобализации. Это один из самых серьезных вызовов, с которыми столкнулся весь мир. Одна из наиболее опасных тенденций глобализации - огромное, массированное и хорошо оплачиваемое давление на массовое общественное сознание, попытка навязать некую обязательную «общемировую» концепцию представлений о будущем развитии, о делении мира на богатых и бедных и т.д. Это одна из самых больших угроз, когда люди, владеющие информационными средствами и финансовыми ресурсами, могут диктовать другим людям определенную позицию.

Любым делом надо заниматься профессионально. Неслучайно в России, к сожалению, реформы длительное время проводятся на основе «сомнительного профессионализма», отсюда и их результат – сиюминутная статистическая отчетность без каких-либо ясных перспектив.

Социально-экономическое развитие невозможно без научно-исследовательской составляющей. Однако экспертные выкладки учёных говорят о том, что: а) в России чиновники не слушают экспертное сообщество в

силу сложившейся системы, а экспертное сообщество, в свою очередь, не всегда даёт компетентные рекомендации; б) есть риск, что эффективного взаимодействия представителей власти и учёных так и не состоится; в) в таком случае под вопросом оказывается безопасность страны.

Как следует из аналитических материалов Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования Отделения общественных наук РАН, сравнительный анализ государственных расходов на научные исследования в России и развитых странах показывает, что Россия уже в 2007 году занимала последнюю строчку во всех мировых сравнительных таблицах. Вместе с тем, не только наука нуждается в государстве, но, прежде всего, государство нуждается в науке. Реформы, проведённые в нашей стране без научной основы, по подсчётам Центра проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования, унесли жизни 28 миллионов человек.

Помимо получения профессиональных знаний, в высшей школе России необходимо озаботиться осознанием своей истории, воспитанием гордости за прошлое страны, что возможно с помощью научной школы. Именно российские ученые, выступив с теоретическим обоснованием реформ, были и остаются инициаторами и организаторами реалистического пути к созданию рынка. Речь идет о социально ориентированной и эффективно регулируемой рыночной экономике. Она весьма далека от тех примитивных моделей рынка, которые описываются в разношерстных учебниках и во многом определяют современные стереотипы экономического мышления в настоящее время.

СТИМУЛИРУЮЩАЯ РОЛЬ ОЦЕНКИ ТРУДА В СИСТЕМЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Поляков А.С.

*Волгоградский государственный технический
университет
Волгоград, Россия*

В условиях экономического кризиса основной задачей большинства предпринимателей является сохранение достигнутых позиций их предприятий на рынках товаров и услуг, поддержание достигнутого уровня конкурентоспособности. Одним из способов решения этой задачи является постоянный мониторинг внутренней среды организации, в частности, собственных возможностей предприятия.

Оценка труда – является одной из главных составляющих этого процесса. Оценка труда имеет своей целью сопоставить реальное содержание, качество, объемы и интенсивность труда персонала с запланированным. Планируемые характеристики труда представлены в планах, программах, технологических картах деятельности предприятия. Оценка труда позволяет оценить количество, качество, интенсивность труда.

Как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка труда персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки представляют руководству организации возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения сотрудников по службе, их обучения и развития, а также увольнения. Её основной целью является выявление соответствия работника занимаемой должности, а также определение уровня его потенциальных возможностей с целью выявления перспектив роста.

На основании этого решаются следующие задачи:

- выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли оцениваемого сотрудника;
- разработка возможных путей совершенствования деловых и личностных качеств сотрудника;
- определение степени соответствия заданным критериям оплаты труда и установление её величины.

Кроме этого, оценка труда персонала может помочь в решении ряда дополнительных задач:

- установление обратной связи с сотрудником по профессиональным, организационным и иным вопросам;
- удовлетворение потребности сотрудника в оценке собственного труда и качественных характеристик.

Параметры оценки эффективности труда можно разделить на два направления:

1. Количественные.
2. Качественные.

К количественным параметрам относятся показатели с числовой оценкой, как, например, выполнение плана производства, соблюдение графика выполнения работы, количество положительных и отрицательных отзывов о качестве продукции /услуг, и т.д.

К качественным параметрам относятся показатели, описывающие характер оцениваемой деятельности, например, характер отзывов и обратной связи с потребителями.

Полученные результаты оценки труда позволят предприятию разработать необходимые для достижения целей кадровой политики кадровые мероприятия, как-то:

- работа с кадровым резервом предприятия;
- создание/корректировка программ обучения сотрудников предприятия;
- создание/корректировка программ мотивации и стимулирования сотрудников и др.
- совершенствование условий труда и др.

Как правило, большинство предприятий и организаций при оценке труда используют два направления исследования:

- оценку непосредственно результатов труда (прямая оценка);
- оценку деловых и личностных качеств сотрудников, оказывающих влияние на результаты труда (косвенная оценка).

Эти два направления взаимосвязаны между собой. В большинстве случаев деловые и личностные качества работника оказывают непосредственное влияние на результаты труда. Разработка эффективной системы мотивации персонала стимулирует работника проявлять свои лучшие качества для достижения эффективных результатов труда.

При оценке труда необходимо оценивать не только индивидуальные, но и коллективные результаты труда. Оценка результатов деятельности привязана к конкретным показателям, что, в конечном счете, позволяет управлять фондом оплаты труда в зависимости от объемов произведенной продукции с учетом оптимизации издержек: топливно-энергетических, технологических ресурсов, складских запасов.

Система мотивации всегда взаимосвязана с системой оценки труда персонала. Одной из функций оценки деятельности работника является стимулирующая роль. Определив сильных работников, организация может поощрить их благодарностью, зарплатой или повышением в должности. Систематическое поощрение внутриорганизационного поведения, ассоциирующегося с высокой производительностью, в свою очередь должно вести к аналогичному поведению в будущем. Здесь также следует отметить и административную функцию, выражающуюся не только в повышении, но и в понижении по службе, снижении оплаты труда, увольнении за низкие показатели трудовой деятельности.

Таким образом, работнику выгодно качественно трудиться, добиваться высоких результатов труда, поскольку он может не только добиться тех благ, которые предоставляет ор-

ганизация, но и избежать имеющихся в ней мер наказания.

Основное назначение систем материального и нематериального стимулирования – отражение конкретных результатов труда. Для построения системы материального стимулирования исследуется имеющаяся система, а также проводится её оценка на соответствие стратегическим целям компании. С учетом поставленных целей предприятия по объемам производства, производительности труда, уровню средней заработной платы между различными категориями работников, а также ограничений по себестоимости, рентабельности, формируется математическая модель, увязывающая размер заработной платы с объемами выпуска продукции и процентом выполнения производственного графика.

Для построения системы нематериального стимулирования необходимо определить ценностные ориентиры работников предприятия, а также определить уровень удовлетворенности трудом работников разных категорий. Выявить это можно при помощи как устного опроса, так и при помощи анкетирования.

Комплексный подход, применяемый к стимулированию работников различных отделов компании, обеспечивает объединение в

общую технологическую цепь подразделений основного и вспомогательного производства, повышает прозрачность системы и управляемость бизнеса не только финансово-экономических показателей, но и технологий, ресурсов, продукта.

К сожалению, часто предприниматели недооценивают важность кадровой составляющей деятельности предприятия, в том числе оценки труда персонала. Это приводит к снижению мотивации работников, увеличению текучести кадров, а затем и к понижению качества продукции/услуг, уровня производительности труда. Следовательно, необходимо регулярно проводить оценку труда персонала, а на её основе выстраивать собственную систему мотивации труда.

Система материального и нематериального стимулирования выгодна для предпринимателя, поскольку направлена на эффективное достижение целей предприятия с помощью повышения трудового потенциала работников. Это позволит как сохранить, так и повысить уровень конкурентоспособности на рынке товаров и услуг, а также создаст приверженность персонала фирме, что также усилит её позиции на рынке труда.