

УСТРАНЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ АЛКОГОЛИЗМА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ С ПОМОЩЬЮ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

*А.С. Циркунов, А.Н. Кубко, 3 курс
Научный руководитель – Н.В. Мальцевич, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

В рыночной экономике главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов трудящихся с количеством и качеством затраченного ими труда

Материальное стимулирование и оплата труда во всем мире зависит от того, какую роль в предприятии играет тот или иной работник: занимает ли он ответственную руководящую должность или его труд не связан с принятием решений, от которых зависит стратегия деятельности организации.

Интересной, является система материального стимулирования, при которой в ряде предприятий за рубежом помимо основной заработной платы получают денежные выплаты, размер которых зависит от финансового результата (прибыли) компании. Такая система материального вознаграждения работников получила название «Участие в прибыли». Данная система материального вознаграждения работников предполагает заинтересованность всех работников в повышении прибыли предприятия, поскольку в данном случае из части прибыли в организациях формируется фонд, величина которого делится между всеми работниками.

Для обеспечения материальной заинтересованности работников в повышении результатов трудовой деятельности на предприятиях применяется премирование как одна из форм их материального поощрения. На наш взгляд, премирование на предприятии даёт ряд положительных эффектов таких как:

- отказ от употребления алкоголя, и как следствие, увеличение производительности труда
- материальная заинтересованность работников в достижении высших конечных результатов трудовой деятельности;
- ясность и доступность для понимания работниками связи между их «жертвой» в отказ от алкоголя и трудовыми усилиями и вознаграждением;
- гибкость – изменение премиальной системы в соответствии с изменением целей и задач материального стимулирования;

Серьезной проблемой в современном обществе является злоупотребление алкоголем некоторыми слоями населения, что серьезно сказывается на экономике страны, и в частности, на экономическом состоянии организации, где некоторые сотрудники в рабочее время находятся в состоянии алкогольного опьянения. Огромен материальный урон общества от пьянства. Он складывается из снижения производительности труда, увеличения брака, прогулов и т.д. Многими исследованиями показано, что производительность труда на промышленных предприятиях заметно падает в понедельник, после праздников и дней выдачи зарплаты. Выборочные исследования, проведенные на ряде предприятий, показывают, что у лиц, злоупотребляющих алкоголем, выработка продукции в дни после зарплаты и аванса меньше обычной на 26—30%. По данным D. Fortbild злоупотребление алкоголем снижает производительность труда в среднем на 9,6%. Ученые обследовавшие 5 тыс. профессиональных рабочих, установила, что не менее 15—20% невыходов на работу в год обусловлено злоупотреблением алкоголем.

Эксперты рассчитали экономический ущерб от потребления населением алкоголя. В 2008 году составил 7,2% от ВВП. А доходы, полученные за счет реализации алкогольной продукции, в том же году составили 1% от ВВП. Так, по экспертным оценкам в Беларуси расходы государства, связанные с потреблением алкоголя населением, с учетом социального ущерба превышают доходы от продажи спиртных напитков где-то в 8 раз! [1]

Из всего выше сказанного очевидно, что борьба с этой губительной проблемой необходима в первую очередь самому предприятию. Как следствие, для предприятия, стремящегося к полному использованию своих ресурсов, в том числе и трудовых, и получению максимальной прибыли формируется задача: устранить какие-либо формы проявления пьянства в рабочее и нерабочее время среди сотрудников. Для этого экономическому субъекту нужно создать необходимые усло-

вия и систему мотиваций работников для искоренения этой пагубной привычки. Система премирования не пьющих работников, из созданных поощрительных фондов, решает эту проблему.

На наш взгляд необходимо повысить суммы премиальных выплат, тем самым материально заинтересовать работников к результативному труду, усовершенствовать составляющие существующих систем материального стимулирования персонала, используя комплексный подход, что позволит определить наиболее приемлемые для исследуемого предприятия системы оплаты и премирования труда персонала.

Мы предлагаем усовершенствовать текущую систему премирования. Механизм стимулирования заключается в том, что фактические затраты в текущем периоде сравниваются с нормативом, установленным в базовом периоде. Рост производительности труда рабочих, и, как результат, полученные коллективом средства в результате отказа от алкоголя делятся в определенной пропорции на фонд поощрения работников и фонд развития предприятия.

Мы предлагаем сделать фонд поощрения, состоящий из двух частей. Одна часть будет использоваться на текущее премирование, другая – направляться в резервный фонд для премирования персонала в периоды неблагоприятной ситуации. Поощрительный фонд распределяется между работниками в зависимости от их средней производительности. Размеры премий составляют в среднем 5 – 18% месячного заработка. В некоторых случаях часть фонда поощрения идет на повышение тарифных ставок и окладов, а также размера социальных выплат персоналу предприятия.

Так же мы предлагаем рассмотреть метод стимулирования повышения качества продукции и уменьшения процента брака вследствие проведения антиалкогольных программ. При этом предварительно устанавливается нормативное значение брака на уровне примерно 5% объема производства. При таком проценте брака рабочему начисляется премия в размере 2% тарифной ставки. По мере увеличения уровня брака с 5% до 10% премия снижается до 0. В случае снижения процента брака с 5% до 2% размер премии возрастает до 7% тарифной ставки рабочего. Таким образом, у работника, который допустил брак вследствие употребления алкоголя, забираются те 2% тарифной ставки и переходят в премиальный фонд, и, как результат, в дальнейшем начисляются работнику, у которого замечено снижение процента брака. Такие меры стимулируют работников на отказ от алкоголя и увеличение производительности, и заставляют задуматься об отказе от применения алкоголя в рабочее время. Подобные направления, с одной стороны, заинтересовывают работников в эффективном труде, а с другой – способствуют закреплению на предприятии тех, кто умеет и хочет работать. [2]

Также мы предлагаем ввести второй вариант премирования на исследуемом предприятии. Суть его заключается в том, что в конце каждого месяца бухгалтер будет начислять рабочему премию исходя из данных табеля учёта рабочего времени, в котором указываются все посещения и пропуски работы по неуважительной причине, в том числе и явки на рабочее место в состоянии алкогольного опьянения. Если количество прогулов и явок в состоянии алкогольного опьянения равно одному дню, то рабочий лишается премии на 50%, если превышает один рабочий день, то рабочий лишается премии полностью, то есть он получит зарплату исходя из своей тарифной ставки и премию в количестве 0%. Премию с таким процентом он будет получать 3 месяца, включая данный месяц.

Таким образом, потребление алкоголя является проблемой, как для личности, так и для предприятий и всей экономики в целом. Предприятия несут убытки от пьющих работников в виде снижения их производительности, увеличения процента брака, прогулов и прочих негативных явлений. Система премирования не пьющих работников, из созданных поощрительных фондов, решает эту проблему. Затраты на проведения мероприятия значительно меньше полученных в итоге доходов, поэтому проведение таких мероприятий экономически обоснованно. Однако существует множество социальных проблем препятствующих проведению таких мероприятий. На наш взгляд современные предприятия должны в уставе организации закреплять принципы неприемлемости алкоголизма. Повсеместное проведение таких мероприятий станет залогом процветающей экономики не только обособленного предприятия, но и страны в целом.

Список использованной литературы

1. Электронный ресурс: <http://finance.tut.by/news316600.html>
2. Электронный ресурс: http://yurotdel.com/ucheba/zarabotnaya-plata-v-ugolnoi-promyshlennosti_10.html