

Холбеков Н.О.

РАЗЛИЧНЫЕ ФОРМЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ В ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

N.O. Kholbekov

VARIOUS FORMS OF DISTRIBUTION AND INCENTIVES IN THE TRANSITION ECONOMY OF THE KYRGYZ REPUBLIC

УДК 331.343.30

В статье рассматриваются различные методы и способы распределения и стимулирования труда на предприятиях Кыргызской республики(КР). На основе теоретических и практических положений теории статистических данных, предлагаются меры по совершенствованию этого процесса в экономике Кыргызской Республики.

The article discusses various techniques and methods of distribution and stimulation of labor at the enterprises of the Kyrgyz Republic. On the basis of theory and practice, theories and statistical data, measures for the improvement of this process in the economy of the Kyrgyz Republic.

В условиях рыночной экономики, несмотря на существование распределения по капиталу, распределение продуктов в соответствии с количеством вложенного в производство труда, остается важной формой стимулирования работников в общественном производстве.

Систему материального стимулирования труда в экономике в Кыргызской республике можно представить в виде цепочки взаимосвязанных звеньев:

- Рост дохода предприятия на основе эффективного производства;
- Увеличение фонда оплаты труда (ФОТ) (фонд потребления);
- Рациональное использование ФОТ на материальное стимулирование для коллектива или отдельного работника;
- Достижение более высоких конечных результатов (рост дохода предприятия);
- Дальнейшее управление доходом предприятия;
- Последующий рост ФОТ.

Думается, эта система могла бы способствовать успешному решению задач при переходе к рыночной экономике в Кыргызской республике[1]. сновным направлением материального стимулирования в Кыргызской республике является создание таких условий, в которых каждый работник или трудовой коллектив был бы заинтересован выпускать то, что нужно обществу.

Эти условия должны побуждать предприятие к принятию напряженных темпов росту производительности труда и эффективности производства, к рациональному использованию материальных, трудовых и финансовых ресурсов, повышению качества продукции.

Стимулирование – сложный в психологическом плане процесс. Важно, чтобы работниками

ощущалась связь между трудом и его поощрением оперативно. Мероприятия по совершенствованию и использованию системы материального стимулирования наиболее эффективны лишь тогда, когда они базируются наэкономических законов и категорий, характера их проявления и взаимосвязи. И это вытекает из того, что с одной стороны, природа интересов вообще объективна, но с другой стороны субъективна. Субъективна в том смысле, что каждая группа категорий имеет свои собственно объективные интересы. Это как бы единство и противоположность целого[2].

Опыт показывает, что для того, чтобы стимулирование было эффективным в Кыргызской республике и отвечало интересам каждой из выше упомянутых групп, необходимо:

- Установить оптимальные размеры поощрения;
- Определить достаточный разрыв между наибольшими и наименьшими размерами поощрения;
- Установить размеры поощрения коллективов за решение каждой из производственных задач.

Следовательно, в Кыргызской республике важнее не вообще материально заинтересовывать любую функциональную зависимость между результатами производства и размерами поощрения, а ввести достаточно весомые стимулы (материальное поощрение и материальную ответственность), которые бы ощутимо влияли на величину доходов. Иначе стимулы будут действовать вполсилы, формально. Размеры поощрения как формы материального стимулирования производительного труда должны расти по мере роста прибыли (дохода) предприятия. Система фондообразования (фонда стимулирования) должна строиться с учетом конкретных условий и задач предприятий.

Материальное стимулирование труда осуществляется путем организации оплаты, тарифа, премии, оклада, единовременных вознаграждений и прочих видов поощрения.

В современной экономической жизни материальное стимулирование труда представляет собой систему средств побуждения к трудовой деятельности, составленную на использовании его разнообразных интересов. К этим средствам прежде всего относятся самые различные виды денежных доходов (заработная плата, доход от акций,

социальные пособия и пенсии и т.д.), а также натуральные блага и услуги.

В частности, на развитие системы материального стимулирования в Японии большое влияние оказала ее устроенность и более широкой механизм трудовой мотивации, ориентированный на интеграцию работника в форму, на его долговременную связь с ней[3].

Это положительный пример в организации системы материального стимулирования труда, который вполне приемлем для нашей экономики. Подходит он и для экономики ныне суверенных стран.

Система материального стимулирования труда в этом случае на протяжении всей жизни работника удовлетворяет его различные потребности. Это побуждает работника к труду, т.к. он осознает совпадение интересов фирмы со своими. В данном случае экономическое побуждение работника к труду здесь осуществляется не столько путем увязки уровня оплаты труда с его результатами (что, конечно, не отменяется), сколько через удовлетворение его жизненных потребностей (опосредованно).

Особенность в том, что стимулируется не только труд, а человек в целом, характерна для развития системы материального стимулирования. И это важно как с точки зрения общества, так и с точки зрения экономики.

Такое косвенное стимулирование (наряду с иными средствами мотивации) приводит к вовлечению в оборот целого комплекса – гораздо более широкого, чем при прямом стимулировании и возможностей. Подобное концептуальное решение проблемы стимулирования труда – весьма удачная попытка задействовать человеческий фактор в производстве.

Организация и уровень материального стимулирования труда на предприятиях и организациях может быть реализовано через закрепление в договорах наряду с основными положениями, такими как периодический рост минимальной заработной платы и порядок применения премий, надбавки, доплаты и других видов поощрений, вознаграждений.

Важно отметить, что в новых условиях не должны ограничиваться индивидуальные размеры оплаты труда. Это существенно повысит роль стимулирующей функции оплаты труда в достижении

высоких конечных результатов, росте производительности труда, повышении эффективности производства.

При переходе к рыночной системе хозяйствования надо отказаться от практики централизованного регулирования выплаты единовременных вознаграждений, надбавок к заработной плате. На наш взгляд, необходимо разработать индивидуальные формы стимулирования труда (индивидуализацию присвоения).

Предприятия самостоятельно исходят из собственных интересов и из заработанных на эти цели средства должны определять виды, размеры и условия выплаты вознаграждений и надбавок (вплоть до установления повышенных тарифов). Повышению производства способствует и такой вид оплаты труда, как оплата в иностранной валюте из заработанных предприятием средств. Это непосредственно является частью материального стимулирования труда.

Здесь уместно, рассмотреть среднюю заработную плату предприятий КР, (см. таблицу №1).

Таблица №1

Среднемесячная номинальная заработная плата работников предприятий и организаций в долларах США

год	Среднемесячная номинальная заработная плата		Отношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения, в процентах
	сомов	долларов США	
2008	3270	81,4	124,8
2009	3970	106,4	128,8
2010	5378	147,1	136,8
2011	6161	143,6	170,0
2012	7189	156,4	184,1

Таким образом, эти формы окажут стимулирующее воздействие на увеличение производства выпуска товаров народного потребления, а также продукции, предназначенной на экспорт.

Литература

1. Шагає Н.И., Пуманова Е.Н. Экономика. Краткосрочный аспект. 2-е изд. / Учеб.пос. – М.; Эконом. фак-т МГУ ТЕИС, 2004. – 161 с.
2. Доклад Всемирного банка о состоянии бедности в России. М., 2008, 46с.
3. Японское чудо и советское проихводство. – М., 1990, 61с.

Рецензент: к.э.н., доцент Балтабаев А.