

ОПЛАТА ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТА В ВЕТЕРИНАРНОМ БИЗНЕСЕ

Г.П. Атамась, канд. эконом. наук

Одесский государственный аграрный университет

Вивчена роль оплати праці в стимулюванні діяльності робітників підприємств ветеринарної медицини

Введение. В современных условиях все отрасли народного хозяйства страны функционируют в условиях рыночных отношений, что в первую очередь предполагает развитие предпринимательской деятельности хозяйствующих субъектов. Общеизвестно, что в ветеринарной отрасли таковыми являются: районные государственные лечебницы ветеринарной медицины, городские государственные лечебницы ветеринарной медицины, кооперативы ветеринарной медицины, частные лечебницы ветеринарной медицины с ограниченной ответственностью, малые и совместные предприятия ветеринарной медицины по производству товаров ветеринарного назначения и др. Деятельность этих структур регламентируется Законом Украины о ветеринарной медицине [1].

В условиях предпринимательской деятельности более действенным должно стать управление трудовыми ресурсами на микроуровне. В различных предприятиях и организациях менеджеры играют главную роль в подборе, подготовке и оценке людей, которые с ними работают. Формирование трудовых ресурсов любого предприятия включает в себя следующие этапы: планирование трудовых ресурсов, их набор и отбор, определение заработной платы и поощрений для работающих. Определение заработной платы и поощрений являются заключительным этапом в формировании трудовых ресурсов, но вместе с тем стоят на первом месте в условиях привлечения их к работе.

Низкий уровень заработной платы является основным фактором, который сегодня существенно ухудшает социально-экономические отношения на предприятиях ветеринарной медицины, особенно в сельской местности, а также создает социальную напряженность в аграрном секторе экономики в целом. В свою очередь такое положение дел не дает возможности закреплению квалифицированных кадров в сельской местности, не стимулирует процесс роста производительности труда, снижает качество услуг, которые оказывают ветеринарные службы населению.

Целью данной работы является анализ основных факторов, которые должны учитывать предприниматели ветеринарной медицины при определении эффективного уровня оплаты труда.

Результаты исследований. В рыночных отношениях руководителям приходится принимать различные решения по поводу заработной платы. Все большее число предпринимателей в ветеринарной медицине постепенно переходят от твердых окладов к другим формам оплаты труда.

Под системой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы, соответствующей фактически достигнутым результатам труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы. Ни одна организация не может обойтись без сотрудников, которые выполняют те или иные функции, и получают определенную заработную плату. Совершенно очевидно, что чем опытнее и образованнее специалист, тем большую цену имеет его труд.

В действительности же от применения на предприятии эффективной системы оплаты труда можно получить наибольший результат, поскольку только она поддерживает **заинтересованность** работника в конечном результате его труда. Это очень важно, поскольку заинтересованность является единственным инструментом, позволяющим влиять на параметры труда. До тех пор, пока работник заинтересован в работе на данном предприятии, его труд является качественным и наиболее эффективным. Таким образом, если его заинтересованность в работе на данном конкретном предприятии не будет постоянно поддерживаться, она будет пропадать, труд будет становиться все менее эффективным.

Чтобы заработная плата стимулировала сотрудника необходимо четко сформулировать служебные функции и критерии, и довести их до работников. Должны использоваться кроме денежных стимулов, **не денежные виды стимулирования** (натуральные, моральные,

организационные и др.), влияющие на мотивацию и лояльность работников.

Разработанные стимулы «привязываются» к конкретным должностным позициям, категориям персонала, отдельным работникам и применяются в различных формах (опережающей и подкрепляющей, коллективной и индивидуальной, позитивной и негативной, непосредственной, текущей и перспективной, общей и соревновательной). Без использования и внедрения нематериальных стимулов любая программа стимулирования персонала будет однобокой и малоэффективной.

При установлении эффективного уровня оплаты труда ветеринарных работников должен учитываться фактор **справедливости**. Этот фактор проявляется прежде всего в том, что работники, которые выполняют однотипную работу, должны получать одинаковую оплату, а та должность, которая требует большего опыта и знаний, должна оплачиваться выше. Тут можно применить зарубежный опыт, при котором часто используют оценку качества работы в баллах по следующим критериям: умение, степень ответственности, вложенные усилия. Баллы складываются и каждый вид работы получает по шкале рейтинга от 1 до 100 для определения вознаграждения.

Модифицировать уровень оплаты труда необходимо с учетом еще таких факторов, как **вознаграждение за выслугу лет и трудовой стаж**.

Вопрос о том, какую зарплату предложить молодому специалисту является достаточно сложным. С одной стороны, молодые кандидаты еще не имеют никакого опыта работы, поэтому сразу большой отдачи они не могут дать, и работодатель стремится поставить как можно меньшую постоянную часть (окладную) и как можно большую процентную часть. Причем молодым специалистам необходимо в самом начале обеспечить именно постоянную часть, начислять проценты можно по истечении нескольких месяцев.

Зарплаты для молодых специалистов на некоторых позициях зависят от того, в какой компании работает специалист, каковы условия работы и т. д. Так как на данный момент многие выпускники готовы работать в организациях в случае, если им будут предоставлены возможности карьерного роста и развития, социальные льготы, то привлекать молодых специалистов помимо зарплаты необходимо **социальными гарантиями, стабильностью, четко прописанным алгоритмом роста и продвижения**.

Дополнительным привлечением для молодых специалистов являются различные социальные льготы и гарантии — оплата проездных, больничных, корпоративного мобильного и т.д.

Выводы

1. Зарботная плата является основным мотивирующим фактором для работников любой сферы деятельности, и в том числе ветеринарной медицины. Однако зарплата является и определенным гарантом уважения ветеринарной клиники, стабильности и, следовательно, первым индикатором для кандидата, который пришел отдать свои знания силу, опыт и умения.

2. При определении и корректировке эффективной системы оплаты труда в организациях и предприятиях ветеринарной медицины необходимо **учитывать заинтересованность** работника в конечном результате его труда. Должны использоваться кроме денежных стимулов, **не денежные виды стимулирования** (натуральные, моральные, организационные и др.), влияющие на мотивацию и лояльность работников.

3. При установлении эффективного уровня оплаты труда ветеринарных работников должен учитываться фактор **справедливости**. Модифицировать уровень оплаты труда необходимо с учетом таких факторов, как **вознаграждение за выслугу лет и трудовой стаж**.

4. Молодым специалистам необходимо в самом начале обеспечить постоянную часть, а начислять проценты можно по истечении нескольких месяцев. Привлекать молодых специалистов помимо зарплаты необходимо **социальными гарантиями, стабильностью, четко прописанным алгоритмом роста и продвижения**.

Литература

1. Закон України від 16.11.2006 р. №361-У «Про ветеринарну медицину» (зі змінами та доповненнями).
2. Завадский Й.С. Менеджмент. В 3 т. – 3-е изд., доп. – К.: Изд-во Европ. ун-та. – 2001. – Т. 1. – 542 с.

Оплата труда как инструмент менеджмента в ветеринарном бизнесе.

Г.П. Атамась

Изучена роль оплаты труда в стимулировании деятельности работников предприятий ветеринарной медицины

Payment of labour as management instrument in veterinary business.

G. P. Atamas

The role of payment of labour is studied in stimulation of activity of workers enterprises of veterinary medicine