

фиксированном значении выработки величина премии агента увеличивается. Поэтому, в данной постановке задачи агенту для максимизации своей премии необходимо либо увеличивать свою выработку, либо, «постараться» повлиять на центр с целью назначения большего k , либо получение меньшего значения плана.

Таким образом, предложенная модель и проведенный анализ позволяют сделать вывод о возможности поиска согласованных решений в рассматриваемой системе, нацеленных на повышение эффективности функционирования всей системы в целом и обеспечение высоких заработков исполнителей.

Литература

1. Новиков Д.А. Обобщенные решения задач стимулирования в активных системах. М.: ИПУ РАН, 1998. –68с.
2. Васильева О.Н., Засканов В.В., Иванов Д.Ю., Новиков Д.А. Модели и методы материального стимулирования: Теория и практика. М.: ЛЕНАНД, 2007. – 288с.

СПЕЦИФИКА ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОЕНИЯ

Д.Ю. Иванов

Современный этап экономического развития Российской Федерации, ужесточение конкуренции во всей мировой хозяйственной системе и в сегменте машиностроения в частности объективно требуют поиска новых вариантов совершенствования производства, его диверсификации, формирующих реальные предпосылки и возможности выпуска продукции, способной выдержать конкуренцию с продукцией мировых фирм и компаний. Возможность решения этих чрезвычайно сложных проблем заложена в повышении научно-технического и интеллектуального потенциала отечественных производителей, наличии высококвалифицированного персонала с рыночным менталитетом, усилении заинтересованности работников в наращивании конкурентных преимуществ предприятия, создании эффективной системы оплаты и стимулирования труда, мотивирующей трудовую активность персонала, развитие творческой инициативы и предпринимательства.

Однако, как свидетельствует практика, условия рыночных отношений в нынешней их модификации не сформировали, как ожидалось, эффективных мотивов к высокопроизводительному труду. Длительный период спада в российской экономике

негативно повлиял на уровень жизни населения, его трудовой менталитет и мотивацию к труду. Нарастание конкурентных преимуществ крупных машиностроительных предприятий предопределяется не только эффективностью постоянных нововведений, то есть эффективностью инноваций в виде принципиально новых технических решений и технологий, исключительностью выпускаемой техники и оборудования за счет внедрения «ноу-хау» в качественные параметры и потребительские свойства выпускаемых изделий, но, что особенно важно, активной вовлеченностью работников в процесс инновационных преобразований, их осознанной заинтересованностью в постоянной диверсификации производства в соответствии с требованиями современного рынка потребителей.

В контексте этих задач роль материального стимулирования существенно актуализируется. От того, насколько действенным будет механизм формирования побудительных мотивов к высокопроизводительному труду, повышению интеллектуального потенциала и профессиональной компетентности работников, в решающей мере зависят развитие их творческой инициативы и предприимчивости, активность в процессе наращивания конкурентных преимуществ предприятия.

Одним из основных способов повышения трудовой активности персонала предприятия является система оплаты и материального стимулирования труда, которая призвана способствовать тому, чтобы сделать труд каждого персонально выгодным и мотивировать заинтересованность работников в повышении эффективности производства. Для усиления мотивационного потенциала системы оплаты и материального стимулирования труда ее формирование как важнейшего компонента мотивационного механизма системы производственного менеджмента также следует осуществлять на основе методологии комплексно-целевого подхода.

Ключевые составляющие модели оплаты и материального стимулирования труда, ее подсистемы и составные их элементы должны органично и согласованно дополнять друг друга и обеспечивать интеграцию личных и коллективных интересов работников и предприятия в целом. Набор конкретных форм и методов оплаты и материального стимулирования труда работников предприятия должен учитывать всю совокупность их потребностей, интересов и ценностных ориентации.

С учетом специфики деятельности предприятий машиностроения можно выделить следующие основные направления материального стимулирования работников: производственно-хозяйственная деятельность предприятия, разработка и освоение новых видов продукции и инновационные инициативы, обеспечение качества и конкурентоспособности продукции, минимизация затрат, повышение квалификации и

обучение новому, кадровая политика, достижение эффективности конечных результатов деятельности.

Основные резервы повышения конкурентных преимуществ отечественных предприятий машиностроительной отрасли промышленности находятся на микроуровне и их мобилизация в решающей мере предопределяется внедрением новых подходов в систему мотивационного менеджмента, позволяющих активизировать побудительные мотивы к высокопроизводительному труду. Данную проблему необходимо решать путем совершенствования механизма трудовой мотивации как ключевого компонента системы производственного менеджмента. Система трудовой мотивации - это действенный инструмент, позволяющий, с одной стороны, на основе управляющего воздействия на ценностные факторы побуждать и стимулировать работников развивать свой интеллектуальный и трудовой потенциал, а с другой - содействовать инновационному преобразованию организации через мотивацию развития персонала.

Следует отметить, что при построении высокоэффективных систем материального стимулирования следует учитывать специфику конкретных предприятий, используемые ими технологии, сложившуюся систему организации труда и многие другие факторы.

ПЕНСИОННЫЕ НАКОПЛЕНИЯ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕСУРСОВ

Д.М. Корчагин

Пенсионное страхование, как необходимость материального обеспечения граждан в старости, существует во всех развитых странах, основная цель пенсионного страхования - гарантировать пожилым и престарелым гражданам достойный уровень жизни.

До 2002 года в России действовала распределительная пенсионная система, основанная на принципе солидарности поколений, в рамках которой все выплаты пенсионерам осуществлялись за счет пенсионных отчислений работающей части населения. Размер пенсии не зависел от трудового вклада конкретного человека. Пенсионные отчисления не инвестировались, а сразу распределялись на всех граждан, получающих пенсию.

С 1 января 2002 года в России проходит пенсионная реформа, основной целью которой является достижение долгосрочной финансовой сбалансированности пенсионной системы, повышение уровня пенсионного обеспечения граждан и формирование стабильного источника дополнительных доходов в социальную систему.