

STIMULAREA MUNCII CA FACTOR HOTĂRĂTOR ÎN SPORIREA COMPETITIVITĂȚII ÎNTREPRINDERII

Sergiu PETROVICI, dr. hab.
Universitatea Cooperatist-Comercială din Moldova

Abstract. *The article analyzes the indicators of work stimulation and their contribution brought in increasing the competitiveness of the enterprise. Also there are presented the material and moral forms of motivating to successfully complete the task of the workers at the enterprise.*

Key-words: *competitiveness, market stimulation, inflation, work productivity, activity coefficient, material reward, social reward, full competitiveness coefficient, the quality of work.*

JEL CLASSIFICATION: CZU 339.138: 663.2 (478) (043)

1. Introducere

Scopul lucrării constă în elaborarea unui set de recomandări privind sporirea nivelului competitivității întreprinderii în baza aplicării coeficienților de participare a personalului în procesul de muncă și de recompensare a muncii la finele anului.

2. Problemele tratate

În lucrare este precizată noțiunea de competitivitate a întreprinderii sunt analizați factorii interni și externi de influență asupra competitivității. Un loc deosebit îi aparține factorului stimulării muncii în sporirea competitivității întreprinderii, aplicării diferitor prime în sistemul de plată a muncii pentru rezultatele activității întreprinderii la finele anului, utilizării diferitor coeficienți în recompensarea muncii după rezultatul final al activității colectivului, folosirii metodelor de perfecționare a stimulării muncii, inclusiv: organizării salarizării, repartizării mijloacelor bănești, achitării plății prin diferite forme și evaluării rezultatelor activității personalului, intensificării formelor materiale și morale de motivare a muncii.

3. Modul de abordare a problemei

În lucrare se acordă atenția principală: utilizării indicatorilor de premiere pentru stimularea muncii lucrătorilor, care sunt strâns legați cu rezultatele finale a activității întreprinderii și sporirea competitivității acesteia, întrebuintării metodelor de perfecționare a stimulării muncii prin sporirea rolului tarifar în stimularea muncii, sporirea influenței stimulative a plății supratarifare, perfecționarea mecanismului creării și repartizării fondului de salarizare la nivel de subdiviziuni în baza rezultatelor finale și sporirea influenței stimulării plăților supratarifare diferențiate pe lucrători și subdiviziuni după rezultatele obținute.

4. Argumente în vigoare

Competitivitatea întreprinderii reprezintă capacitatea acesteia în realizarea activității economice cu un oarecare profit în condițiile pieței concurenței, din punct de vedere al procesului managerial, competitivitatea este determinată de un șir de factori, aranjați sub influența nivelului existent al cererii și eficiența activității întreprinderii în comparație cu concurenții.

Competitivitatea întreprinderii este influențată de un set de factori interni și externi:

Factorii interni determină posibilitățile întreprinderii în asigurarea competitivității proprii, care cuprind: potențialul financiar, economic, științific, profesional de marketing, de producere, de distribuție, de cadre etc.

Factorii externi includ factori organizaționali, economici, sociali și tehnologici care permit întreprinderii să creeze produse competitive, inclusiv: măsuri de influență din partea statului, activitățile instituțiilor statale și obștești, nivelul reputației producției și serviciilor etc.

Pentru sporirea competitivității întreprinderii este necesară o abordare complexă în analiza tuturor factorilor și măsurilor de marketing ca o abordare managerială.

Influența tuturor factorilor externi și interni asupra sporirii sau reducerii competitivității întreprinderii determină nivelul competitivității acesteia în dependență de tipul sarcinilor și strategiei, care necesită a fi rezolvate în perspectivă.

Competitivitatea întreprinderii presupune menținerea avantajelor concurențiale și extinderea superiorității acesteia asupra concurenților privind satisfacerea necesităților consumatorilor în limitele legislației pe piața concretă în baza utilizării instrumentelor de marketing pentru analiza unor factori interni și externi de influență asupra activității întreprinderii.

Important este că competitivitatea întreprinderii să reflecte deosebirile dintre procesul de dezvoltare a întreprinderii însuși și întreprinderii-concurente în vederea satisfacerii tuturor necesităților în produse (servicii). În acest scop e necesar de efectuat calcule și analiza unui set de indicatori ce caracterizează competitivitatea întreprinderii și a produsului în ansamblu, inclusiv indicatorilor care reflectă stimularea muncii lucrătorilor la întreprindere.

Un factor important în sporirea nivelului competitivității întreprinderii este stimularea muncii personalului în realizarea problemelor economice și perfecționarea politicii de plată a muncii lucrătorilor întreprinderii în dependență de calificarea și complexitatea lucrărilor îndeplinite, contribuția adusă în sporirea competitivității întreprinderii.

Stimularea muncii lucrătorilor trebuie să contribuie la realizarea deplină a funcțiilor salariului nominal și real, inclusiv: stabilirea salariului minimal, optimizarea taxelor tarifare, stimularea plăților suplimentare, organizarea sistemului de premiere a lucrătorilor, plăți sociale și preferențiate, participarea în managementul întreprinderii.

În Republica Moldova există denaturări în nivelurile achitării salariilor ceea ce influențează reglementarea de prisos a relațiilor personalului. Forța de muncă în semestrul IV al a. 2019 a constituit 887,7 mii de persoane, iar potențialul forței de muncă în localitățile din sate constituie 54,1 %, în orașe numai 45,9% [2]. Tempourile de creștere a salariului depășesc nivelul inflației. Achitarea lunară a muncii în mărime de 7356,1 lei a crescut în comparație cu a. 2018 în expresia nominală de 14,1 %, iar în expresie reală numai de 8,9%, luând în considerație indicii prețurilor de consum. Conform datelor Biroului Național de Statistică, salariul lunar în trimestrul II al a.2020 a constituit 7849 lei (sau 426 \$) ce e cu 7,5% mai mare față de trimestrul 2 al a.2019. Tradițional, cele mai mari salarii se observă în domeniile tehnologiilor informaționale și comunicațiilor, care au crescut în a.2020 cu 15,4% față de aceeași perioadă a a.2019, ceea ce e de 2,4 ori mai mare față de salariul mediu pe economie. E caracteristic ca tempourile de creștere a salariului în republică depășesc nu numai inflația, dar și productivitatea muncii. Astfel, în perioada anilor 2012-2018, productivitatea muncii a crescut cu 19%, iar plata muncii respectiv a crescut cu 33% [2]. Această creștere a salariului are consecințe negative, deoarece ea nu reflectă realitatea economică a țării, precum, și minimul de existență a populației.

Piața muncii în Republica Moldova se caracterizează prin mari disproporții în structură și nu reacționează întotdeauna la schimbările care se petrec în societate. În scopul lichidării acestor neajunsuri e rațional de acordat mai multe drepturi întreprinderilor în reglementarea ocupației populației, în perfecționarea pregătirii cadrelor, în implementarea diferitor forme de salarizare, inclusiv: plata tarifară, folosirea primelor în sistemul de plată a muncii, primelor în dependență de potențialul concurențial al întreprinderii, primelor pentru rezultatele activității anuale a întreprinderii, plata pentru stagiul de lucru, utilizarea sistemelor mobile de plată în locul celor tarifare.

O formă eficientă de stimulare a muncii lucrătorilor este achitarea recompenselor după rezultatele activității anuale a întreprinderii. Important este evidențierea rezultatelor întregului colectiv al întreprinderii în procesul realizării produselor, acumulării profitului și fondului de premii anual. În procesul determinării mărimii recompensei trebuie de luat în considerație stagiul de muncă la această întreprindere.

În cazul aplicării salarizării pe unitate de timp pot fi implementați coeficienții participării lucrătorilor în procesul de muncă, care reprezintă evaluarea aportului fiecărei persoane în rezultatul muncii, luând în considerație : productivitatea individuală a muncii, complexitatea și calitatea lucrărilor îndeplinite, nivelul ajutorului acordat altor membri ai colectivului, respectarea disciplinei de muncă etc. Coeficientul participării în procesul de muncă (CPPM) poate fi aplicat în repartizarea

salariului colectivului economisit în baza lărgirii ariei de deservire a consumatorilor, recalculării normelor de către colectiv etc. În scopul evaluării calității muncii unor lucrători pot fi aplicați coeficienții recompensării muncii (CRM), coeficientul activității de muncă (CAM) în colectiv etc. Condiția obligatorie în aplicarea coeficienților constă în faptul că plata muncii fiecărui membru al colectivului se efectuează numai după rezultatul final al activității, luând în considerație toate tipurile de plată suplimentară.

În prezent există o rupere esențială a nivelului salariului managerilor aparatului superior administrativ de la salariul celorlalte grupuri de lucrători. În viziunea noastră e necesar de modificat structura salariilor managerilor în vederea schimbării părții variabile, care trebuie să fie coordonată cu rezultatele activității întreprinderii deja aprobate. În procesul evaluării rezultatelor muncii lucrătorilor administrativi e necesar de luat în considerație operativitatea lucrului, starea de încordare, intensitatea și calitatea muncii. Pentru evaluarea factorilor se poate utiliza metoda aprecierii prin note (punctaj) a complexității și calității muncii în baza utilizării indicatorilor de premiere a lucrătorilor [tab.1].

Tabelul 1. Utilizarea indicatorilor de premiere pentru stimularea muncii lucrătorilor strâns legați cu activitatea întreprinderii

	Sarcinile colectivului	Indicatorii de premiere
1.	Sporirea volumului producerii (vânzărilor)	Procentul de premii pentru îndeplinirea volumului producerii (vânzărilor)
2.	Creșterea cotei de piață	Premierea pentru fiecare % de creștere a cotei de piață
3.	Sporirea ariei de deservire a întreprinderii	Procentul de premii pentru creșterea ariei de deservire
4.	Creșterea competitivității produselor fabricate	Premierea pentru creșterea competitivității produselor
5.	Reducerea cheltuielilor	Procentul de premii pentru reducerea cheltuielilor
6.	Sporirea stabilității financiare	% creșterii premiei pentru sporirea stabilității financiare
7.	Asigurarea activității de business	% progresist pentru asigurarea activității de business
8.	Nivelul rentabilității	Premierea pentru fiecare creșterea nivelului rentabilității
9.	Creșterea productivității muncii	Premierea pentru fiecare de % de creștere a productivității muncii
10.	Sporirea calității produselor	Premierea pentru fiecare de punct de creștere a calității produselor
11.	Ieșirea pe noile regiuni ale pieții	Premierea pentru creșterea vânzărilor pe segmente noi ale pieței

În procesul calculării primelor lucrătorilor trebuie de luat în considerație sarcinile concrete, care stau în fața acestora, precum și aportul adus de fiecare în rezultatele totale ale activității întreprinderii. Spre regret, influența factorilor asupra capitalului uman este luat în considerație insuficient. Actualmente pentru sporirea competitivității întreprinderii există o condiție obligatorie de formare a unui sistem eficient de stimulare a muncii lucrătorilor în baza utilizării diverselor forme de interesare materială. Metodele de perfecționare a stimulării muncii la întreprindere cuprind elementele: organizarea salarizării, repartizarea mijloacelor bănești, achitarea plății, evaluarea rezultatelor activității personalului etc [3].

Etapele de perfecționare a stimulării muncii sunt prezentate în fig.1

1. Sporirea rolului tarifar în stimularea muncii (individualizarea salariului de bază, locurilor de muncă și a plăților variabile în afară de partea constantă de plată a colectivului).
2. Sporirea influenței stimulative a plății supratarifare (premierea conducerii întreprinderii, sporirea plăților sociale, participarea în repartizarea profitului, creșterea fondului statutar etc)
3. Perfecționarea mecanismului creării și repartizării fondului de salarizare la nivel de subdiviziuni în baza rezultatelor finale.
4. Sporirea influenței stimulării plăților supratarifare diferențiate pe lucrători în baza evidențierii metodelor după rezultatele obținute.

Fig.1 Perfecționarea metodelor de stimulare a muncii lucrătorilor ca condiție de sporire a competitivității întreprinderii

Metodele de stimulare a muncii trebuie să corespundă scopurilor întreprinderii, să fie diferențiate pe grupe de lucrători și subdiviziuni, bazate pe informațiile veridice și de indicatorii, care depind de eforturile lucrătorilor. Stimularea muncii acordă o influență psihologico- socială și morală puternică asupra lucrătorilor, ea este chemată să trezească în lucrători dorința de a lucra eficient și inovațional. Ea poate să includă recompensări pentru îndeplinirea calitativă a drepturilor și obligațiilor sale, economisirea resurselor, sporirea cotei de piață a unui produs, sporirea calității produselor și serviciilor etc. Important este determinarea criteriilor, care evidențiază nivelul participării fiecărui lucrător în activitatea întreprinderii.

Totodată, e necesar de intensificat formele morale de motivare a muncii în afară de cele materiale. Aceasta e posibil, dacă vor fi create condițiile care vor asigura calitatea muncii: recompensarea obiectivă pentru munca realizată, respectarea condițiilor de siguranță a muncii, posibilitatea de creștere profesională și încrederea în viitor. Important este de găsit fiecărui lucrător loc de muncă în cadrul căruia el va aduce mare folos și însuși va primi o satisfacție personală. E rațional de efectuat la timp rotativitatea cadrelor în dependență de rezultatele muncii obținute. Rotativitatea cadrelor trebuie să se bazeze pe principiile: întrebuintarea persoanei conform calităților personale și capacităților acestuia, evidența necesităților întreprinderii în cadre manageriale, acumularea treptată a cunoștințelor, luând în considerație creșterea de carieră și profesiune.

Un rol important îl are introducerea sistemului de concurs pentru ocuparea funcțiilor în condițiile de egalitate deschise și de continuitate a managementului întreprinderii. Sistemul de stimulare a muncii trebuie să fie principalul element al politicii de cadre și să se supună strategiei de sporire a competitivității întreprinderii față de concurenți. Acest sistem de simulare trebuie să fie fixat în Regulamentul de remunerare și stimulare a muncii pentru spiritul creator, caracterul etic și moral al faptelor realizate, capacitatea rezolvării problemei cu scop bine determinat, demnitatea de încredere pe care te poți bizui în situații complicate, spirit de inițiativă în rezolvarea problemelor cu profesionalism înalt etc.

În procesul remunerării muncii e rațional ca în organizarea plății peste 1/3 din forme de plată să fie plățile sociale, inclusiv plata pentru: transport, tratament, alimentare prin abonamente, studii de perfecționare a cadrelor, asigurare socială a lucrătorilor, excursii, ajutor financiar, credite avantajoase, îmbunătățirea condițiilor de trai etc.

5. Concluzii și recomandări

Autorul trage concluzia, că stimularea muncii și cointeresarea materială este un factor hotărâtor în managementul competitivității întreprinderii. E rațional, ca lucrătorii întreprinderilor să efectueze periodic calcularea coeficienților integrali ai competitivității, apoi de elaborat un set de măsuri privind sporirea competitivității și de introdus în planurile-business sau planurile strategice de dezvoltare a întreprinderilor. Aceste măsuri vor fi coordonate în dinamică cu datele de recompensare a muncii lucrătorilor la finele anului.

Important este că această abordare să fie inclusă în Regulamentul de stimulare materială și morală a lucrătorilor în dependență de mărimea potențialului concurențial și scopul strategic al întreprinderii. Acest Regulament cu privire la stimularea materială și morală poate servi ca o parte componentă a contractului colectivului încheiat cu administrația întreprinderii.

BIBLIOGRAFIE

1. Anuarul statistic a Republicii Moldova 2019, p.63-65;p.69-71; www.statistica.gov.md
2. Кованенко И. ,, Рынок труда как зеркало- Экономическое обозрение, www.Logos.Press.md, 13.03.2020, N;9
3. Сорокина И.,Повышение конкурентноспособности хлебопекарных предприятий потребительской кооперацию Автор дисс. канд. наук Российский ун-т кооперации- М., 2008,-22с