

## СТИМУЛИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ И ТРУДА

В условиях реформирования система стимулирования качества сельскохозяйственного производства не может быть универсальной в отношении всех сельскохозяйственных производителей. Поэтому мотивационный механизм может быть дифференцирован в зависимости от степени самостоятельности сельхозорганизаций и с учетом наиболее распространенных форм хозяйствования. При этом, наряду с традиционными методами стимулирования качества труда и продукции, механизм мотивации должен включать различные подходы к системе стимулирования качества в зависимости от степени самостоятельности и уровня ответственности за конечные результаты производства как хозяйственных субъектов, так и непосредственных исполнителей.

При создании организационно-экономического механизма стимулирования качества труда и с/х продукции необходим учет организационных и экономических методов мотивации качества труда и продукции по следующим основным объектам и уровням:

- государственные органы управления АПК – в рамках проведения государственной политики в отношении мотивации качества;
- государственные закупочные организации – как представители государственного заказчика, непосредственно осуществляющие прием и закупку сельскохозяйственной продукции;
- перерабатывающие предприятия АПК – как потребители сельскохозяйственного сырья, от качества которого зависят потребительские свойства конечной продукции.

Оценка качества труда в сельхозпроизводстве определяется построением системы условных показателей, величина которых зависит от соблюдения технологических требований в процессе производства. Число оцениваемых отдельных технологических операций зависит от сложности конкретного производственного процесса как в растениеводстве, так и в животноводстве.

При построении системы условных показателей оценки качества труда сложились два основных подхода. Один из них – оценка качества труда с помощью коэффициентов. Отличное качество принимается за единицу, а допускаемые отклонения учитываются коэффициентами снижения.

Второй подход предусматривает для выражения качественной оценки применение балльных шкал. Пять баллов получает работник, выполнивший производственное задание и не нарушивший технологической дисциплины; четыре балла – при выполнении задания с учетом допускаемых отклонений от технологического стандарта, но при соблюдении основных требований; три балла – при выполнении с незначительными отклонениями, но при нарушении одного из основных требований; ноль – при браке, прогуле и отказе от работы без уважительных причин.

Рассмотрим пример оценки качества труда с помощью коэффициентов, которые предусматривают следующую градацию. Базовый показатель – 0,9, который соответствует достигнутому на предприятии в предыдущем году качеству плюс плановый прирост в соответствии с наличием материально-технических ресурсов. При результатах качества труда выше базового уровня работа оценивается коэффициентом 1,0, ниже – 0,8. Если при выполнении работ допущены отклонения ниже допустимых, коэффициент качества равен нулю.

Решающим условием формирования и проявления качества труда являются материальное и моральное стимулирование. При этом необходимо соблюдать принципы стимулирования труда:

- комплексность системы стимулирования качества, обеспечивающую тесную зависимость оплаты труда от конечного результата, производительности;
- планомерность, подразумевающая заблаговременное определение периодичности стимулирования, видов вознаграждений и его источников;
- нормативное обеспечение, предполагающее разработку норм стимулирования в зависимости от показателей качества, обеспечивающих максимально возможную связь между качеством и оплатой труда;
- доступность для всех работников информации о размерах, видах и условиях стимулирования качества, уровне достижений в целях пропаганды высокого качества труда и продукции.

В условиях экономической нестабильности приоритетным по своей эффективности является материальное стимулирование. При этом эффективность материального стимулирования определяется тем, насколько оно побуждает каждого работника выполнять порученную работу как можно лучше, повышать свою квалификацию, применять передовую технику, технологию, рационально использовать средства производства и рабочее время, улучшать качество продукции, совершенствовать организацию труда и увеличивать его производительность. Материальное стимулирование качества труда предполагает существование трех основных составляющих: системы показателей оценки качества выполняемых технологических операций; системы отчетности о качестве труда и экономии средств; системы оплаты труда в зависимости от качества работ.

*В.А. Голуб, д-р экон. наук, профессор  
БТЭУ ПК (Гомель);*

*Б.В. Лапко, канд. физ.-мат. наук  
Филиал ФПБ «МИТСО» (Гомель)*

## **РОЛЬ ТЕХНОПАРКА В ПОВЫШЕНИИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ РЕГИОНА**

С начала XXI в. в Республике Беларусь принято несколько государственных программ и проектов, в которых особое внимание обращено на создание инновационных инфраструктур, важнейшим элементом которых является

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.°

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by> elib@bseu.by