

В неплатежеспособных предприятиях предлагаются преобразования, направленные на сохранение потенциала, формирование жизнеспособных субъектов хозяйствования в виде кооперативов, подразделений более устойчивых аграрных или промышленных предприятий, а при ликвидации - создание фермерских и личных подсобных хозяйств. Выбор варианта преобразований должен проводиться крестьянами, собственниками земельных долей и имущественных паев. Все это создает экономическую основу для повышения мотивации труда в аграрном секторе республики.

ЗАДАЧИ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Г.Г. Гоцкий, профессор кафедры ЭУПАПК БГЭУ
БГЭУ, Минск

Несмотря на длительную историю развития системы вознаграждения в сельском хозяйстве, она имеет существенные изъяны, которые сильно влияют на структуру мотивации, преувеличивают роль стимулирования и сужают возможности вознаграждения. К ним мы относим:

Недостатки	Примеры проявления
Неразвитость системы мотивации в целом, что преувеличивает значение материального стимулирования в ущерб другим мотивациям.	Такие мотивации как работа, успех, признание, возможность роста, ответственность не приобрели в сельскохозяйственных предприятиях объективно свойственного им значения, в результате чего их потенциал не используется и продолжает применяться отрицательное подкрепление в форме наказания работой, а перерывы в работе или «перекуры» вызывают позитивный отклик у персонала предприятий.
Низкий уровень оплаты труда в сельском хозяйстве.	Уровень оплаты труда таков, что зачастую размер пенсии вызывает зависть работающих на сельскохозяйственных предприятиях членов семьи.
Абсолютную недостаточность и относительно низкий уровень денежной части вознаграждения, что негативно сказывается на удовлетворенности работников сельского хозяйства вознаграждением в целом.	Тарифная часть оплаты труда настолько низка, что вызывает недоумение. А плохое финансовое состояние предприятий не позволяет увеличивать размер оплаты труда за счет надтарифной ее части, а также обеспечивать своевременность начисленных выплат, компенсируя начисленное денежное вознаграждение натуральной оплатой, что консервирует развитие отношений обмена и делает внутридеревенский оборот все более закрытым.

Недостатки	Примеры проявления
<p>Высокая сложность с точки зрения понимания со стороны отдельных категорий работников соотношения количества и качества труда, с одной стороны, и размера вознаграждения за месяц работы, с другой;</p>	<p>Общемировая тенденция денежного вознаграждения состоит в максимальном упрощении форм оплаты труда за счет применения повременной формы оплаты на основе почасового тарифа. В этом случае работник соотносит отработанное рабочее время с тарифной ставкой, ценит работу и свое рабочее место, требует хорошей организации рабочего времени от менеджмента, поскольку это то, на что он может повлиять и больше заработать.</p>
<p>Зарегулированность порядка вознаграждения по отношению к специфике сельского хозяйства, что создает трудности оперативного стимулирования тех работ, которые особенно важны и требуют больших дополнительных усилий.</p>	<p>Своевременность выполнения некоторых работ, важность которых повышается в связи с неконтролируемыми факторами, например, погодой, становится в сельском хозяйстве исключительно важной областью мотивации. Поэтому менеджмент должен иметь возможность маневрировать различными типами вознаграждения, чтобы обеспечить своевременное выполнение этих работ. Однако оглядка на фискальный контроль и боязнь неординарных решений приводит к потере времени на решение или выбору неадекватного ситуации мотивационного воздействия, что ставит под угрозу своевременность выполнения особо важных работ.</p>
<p>Слабую связь форм оплаты труда с промежуточными и конечными результатами, что проявляется в том, что рядовой работник не может оказать заметного влияния на результаты, за которые ему начисляется оплата труда.</p>	<p>Типичный случай - работники животноводства, оплата труда которых привязана к конечному результату (привесу, удою, получению молодняка), хотя повлиять на обеспеченность кормами как важнейшему фактору, определяющему результат, в данном случае они в силах.</p>
<p>Недостаточную связь с экономическими показателями работы внутрихозяйственных подразделений.</p>	<p>Выплаты за экономию затрат легитимны, но настолько малы, что нелегитимные источники и размер получения дохода по ним более привлекательны.</p>

Отсюда задача, которую нужно решать в области мотивации, сводится к следующим мерам:

- упрощению системы вознаграждения за счет расширения сферы применения повременной формы оплаты труда, что в свою очередь требует лучшей организации разделения труда в группе и наделения работников этой группы соответствующими полномочиями;
- такой организации рабочего места, которая позволяет работникам самостоятельно осуществлять смену (перемену) работы, расширение труда как увеличение разнообразия работ, обогащение труда как увеличения разнообразия обязанностей и полномочий.

Исследования в данной области показали, что работник лучше выполнит свою работу, если она отвечает следующим требованиям:

- повышает степень его ответственности за результативность своей работы;
- позволяет ему считать, что он выполняет важную работу;
- повышает степень его контроля над выполняемой работой;
- повышает степень получения им непосредственной информации относительно его результативности;
- предоставляет ему растущие возможности в повышении его квалификации;
- позволяет ему осуществлять контроль над условиями труда.

Эффективный менеджмент в сельском хозяйстве не может игнорировать современные тенденции в развитии системы мотивации в целом и системы оплаты труда в частности. Однако условия развития современной системы мотивации в сельском хозяйстве (за исключением фермеров) детерминированы пока что низким уровнем развития общественных институтов с одной стороны, и преувеличением роли государственных органов управления, с другой.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ КАК ФАКТОР СТАБИЛИЗАЦИИ

О.П. Громыко, ст. преподаватель

Могилевский государственный университет продовольствия

Людам свойственен довольно широкий круг интересов, так как сферы их деятельности разносторонни, потребности разнообразны, общественные отношения между ними сложны. Исследованием интересов занимаются такие науки, как философия, социология, психология, экономика. Объектом исследований экономики являются материальные (экономические) интересы, которые обусловлены условиями материальной жизни людей и связаны с их экономической деятельностью по удовлетворению материальных и культурных потребностей.

Важными характеристиками интересов является их объективность и связь с экономическими законами, а также разграничение понятий «объект

интереса» и «субъект интереса». Так как в экономических интересах проявляются отношения между людьми в процессе производства, то субъектами интересов являются сами люди, как отдельные индивидуумы, так и производственные коллективы. Объектами экономических интересов являются условия и результаты производства, которые могут выражаться в различных показателях, таких как увеличение объёма выпуска продукции, рост прибыли и рентабельности, снижение себестоимости, повышение качества продукции, улучшение условий труда и т.д. В экономической литературе зачастую по-разному трактуются понятия «материальные интересы» и «экономические интересы», причем последние рассматриваются более широко, чем первые. Материальные интересы связываются с индивидуумом и удовлетворением его материальных потребностей, а экономические – с производственным коллективом. Для такого разграничения нет достаточных оснований, так как материальные потребности присущи как индивидууму, так и коллективу. Необходимость удовлетворения материальных потребностей существует в любом обществе, но способы их удовлетворения определяются характером преобладающих в данном обществе производственных отношений, которые отражают экономический строй общества и условия присвоения материальных благ. Следовательно, экономические интересы – это те же материальные интересы, складывающиеся в данных экономических условиях. Совокупность экономических интересов сложна и многообразна. Она определяется разнообразием производственных отношений, в которых находятся их участники в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ. Экономические интересы классифицируются по различным признакам: по субъекту (интересы работника, производственного коллектива, общества), по характеру воздействия на производство (интересы конечные и непосредственные), по способам использования созданного продукта (индивидуальные и совместные), по очередности удовлетворения (первоочередные, второй степени очередности, третьей и т.д.), по времени возникновения и периоду действия (текущие и перспективные) и т.д. Для организации эффективного использования интересов первостепенное значение имеет их классификация по признаку субъекта. Важной и сложной является проблема сочетания различных форм интересов. Значение вопроса о противоречиях интересов общества, коллективов и работников недооценивается, что является одной из причин безразличного отношения производственных коллективов и работников к фактам нерационального и малоэффективного использования производственных ресурсов. При выяснении сущности противоречий отдельных видов интересов нельзя забывать, что члены общества и производственные коллективы в своей деятельности руководствуются не конечными, а непосредственными экономическими интересами. Конкретные же формы реализации непосредственных интересов общества, производственных коллективов и работников существенно раз-

личаются. Противоречивость непосредственных интересов различных субъектов производственных отношений признаётся большинством экономистов, при чём необходимо тщательно анализировать причины, природу, характер противоречий и искать наиболее эффективные способы их разрешения. Сочетание интересов достигается тем, что доля работников и коллективов в совокупном общественном продукте ставится в зависимость от их вклада в его создание. Конкретно сочетание интересов обеспечивается тесной зависимостью размеров вознаграждения работников и коллективов от общественно полезных результатов их работы.

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБОРУДОВАНИЯ ЧЕРЕЗ ЛИЗИНГ КАК ОДНОГО ИЗ ФАКТОРОВ УЛУЧШЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Г.Н. Гуша

Бобруйский филиал БГЭУ

От обеспеченности предприятия средствами производства и эффективности использования оборудования, машин, механизмов зависят объем и своевременность выполнения всех работ и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль, производительность труда и ряд других экономических показателей.

При оценке уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда. Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, их удельного веса в общей численности промышленно-производственного персонала, от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня, но и в немалой степени от техники, технологии и организации производства.

Расчет влияния выше перечисленных факторов производится с помощью факторного анализа, который показывает, какие факторы оказали положительное, а какие отрицательное влияние на изменение показателей производительности труда и выпуск продукции. Произведенный нами анализ хозяйственной деятельности ряда предприятий в Могилевской и Гомельской областях, являющихся лизингополучателями, позволил установить, что модернизация оборудования на предприятии через лизинг значительно улучшает показатели производительности труда. Данный фактор следует учитывать при планировании и организации производства. Необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению предприятия необходимым оборудованием и современными технологиями производства. В данной связи интерес представляет лизинг как эффективное инвестиционное средство.