

Например, за истекший 2002 год среднемесячная зарплата в колхозах Могилевской области составила лишь 87,6 тыс. руб., а в совхозах - 107,8 тыс. руб. Зато среднемесячная оплата труда банковских работников достигла 307,0 тыс. руб., а в среднем по области - 166,4 тыс. руб. Получается, что заработная плата в целом по колхозам на 39,6% ниже минимального потребительского бюджета, на 47,4% ниже среднеобластной и в 3,5 раза меньше, чем в банковских учреждениях.

Такая необоснованная пестрота в оплате труда наблюдается и в разрезе районов. В частности, за 2002 год в колхозах Костюковичского района среднемесячная зарплата составила лишь 52,0 тыс. руб., Краснопольского - 60,0 тыс. дуб., а Бельничского - 61,0 тыс. руб.

Настало время в отраслях АПК повышать заработную плату за счёт выполнения дополнительных заданий по росту объёмов производства продукции / работ и услуг/, её реализации, снижения себестоимости, сокращения непроизводительных расходов и повышения рентабельности, то есть за счёт улучшения финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций. Основным на таких предприятиях должен стать принцип равной оплаты за труд одинаковой и соизмеримой ценности.

В этой связи предстоит обеспечить упорядочение структуры /состава/ заработной платы и на этой основе повысить роль оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации. Одновременно с этим целесообразно включать в тарифные ставки и оклады широко применяемых ныне различных видов доплат, надбавок и повышений.

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В ТЕОРИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**Л.В. Невар**

*Бобруйский филиал БГЭУ*

Истинное предназначение системы стимулирования состоит в том, чтобы стимулировать рост производительности труда и эффективности работы сотрудников, способствовать их развитию.

Предприятию необходимо знать, какой вклад вносят его работники в достижение поставленных целей, т.е. какова эффективность затрат на рабочую силу, их отдача. Для этих целей на Западе рассчитывают показатели производительности, которым руководство компании уделяет повышенное внимание, поскольку производительность труда является источником процветания любого предприятия.

Подходы западных компаний к отбору информации, используемой в дальнейшем в области планирования средств на рабочую силу, в том числе на оплату труда, принципиально отличаются от принятых в отечественной практике. Это в свою очередь обусловлено нацеленностью на достижение

целей предприятия. Решению этой задачи подчинен и учет результатов (производительности). Причем речь идет именно об индивидуальной производительности и индивидуальных издержках на рабочую силу. В отличие от принятого в отечественной практике представления о том, что темпы роста производительности труда именно должны опережать темпы роста заработной платы (т.е. рост заработной платы должен быть обязательно обусловлен ростом производительности труда), на западных предприятиях вопрос индивидуальной производительности труда и индивидуальной оплаты – это внутренние вопросы предприятия, которые решаются так, как захочет его руководитель, какой кадровой политики, в том числе и в области заработной платы он придерживается, причем предельные издержки на труд и его предельная доходность из поля зрения в любом случае не упускается.

Экономически предприятие заинтересовано в работнике до тех пор, пока его работа приносит прибыль, т.е. пока предельная производительность его труда превышает издержки предприятия на этого работника. То, сколько каждый работник приносит предприятию, зависит от трех моментов: уровня заработной платы, его индивидуальной производительности и от уровня рыночных цен на изготавливаемую продукцию.

Поскольку главная цель любого предприятия – это устойчивое финансовое положение на рынке. А главное, чтобы работники были заинтересованы в достижении этой цели, т.е. их заработная плата должна быть увязана с конечными результатами деятельности данного предприятия. На вопрос: «сколько же необходимо платить работнику?», отвечает теория эффективной заработной платы. Руководству же необходимо решить проблему, как создать условия роста производительности труда.

Усиление конкуренции на рынках сбыта потребовало перехода к более рациональным организационным структурам предприятия и соответственно к более гибкому использованию работников внутри предприятия. Все большую роль стало играть самоуправление, ведущее к лучшему пониманию того, как надо использовать работников. Повышению индивидуальной производительности работников в таких условиях способствует конкретная постановка целей и самостоятельность в работе. В то же время, стимулируя рост производительности и качества, организации не нужно изобретать новые и новые стимулы, достаточно платить работникам высокую заработную плату.