

– от 0 до 60 кг фосфорных удобрений (в пересчете на  $P_2O_5$ ) на 1 га.

На основе данных, содержащихся в табл.1 рассчитана предельная доходность ресурса (фосфорного удобрения) и его предельные издержки при различных дозах его применения, при этом цена 1 кг зерна  $p_q = 2,0$  условным денежным единицам, а цена 1 кг фосфорного удобрения (в пересчете на  $P_2O_5$ )  $P_Q = 1,76$  условных денежных единиц (табл. 2).

Таблица 2.

Определение выгоды применения фосфорных удобрений при различных дозах его внесения

Варианты	Q дозы $P_2O_5$ , кг/кг	(q) урожайность пшеницы, ц/га	MP, кг/кг	MRP, условных денежных единиц / кг	MRC = $P_Q$ Условных денежных единиц / кг	Выгодность вариантов
	0	35,8				
I	20	37,7	9,5	19	1,76	выгодно
II	40	38,0	1,5	3	1,76	выгодно
III	60	38,1	0,5	1	1,76	не выгодно

Анализ показывает, что выгодными вариантами применения фосфорных удобрений являются первый и второй, поскольку у них  $MRP > MRC$ , то есть предельная доходность ресурса больше предельных издержек на него. Оптимальным вариантом является второй, в котором соотношение между  $MRP$  и  $MRC$  наиболее близко к равенству.

#### Список литературных источников

1. Рубанов В.С. Действие азотных удобрений на урожай и его качество в зависимости от доз и сроков их внесения// Доклады научного совета по проблемам почвоведения и агрохимии/Белорус.науч.-исслед. ин-т почвоведения и агрохимии; Ред.Т.Н.Кулаковская.–Минск:Ураджай,1974.– С.131.

### АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПОДХОДЫ К СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА В ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

В.В. Куриленко, аспирант

УО "Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации"

В настоящий момент человек, его знания, навыки, опыт, целевые установки, способность к постоянному развитию и совершенствованию, чувство единства собственных интересов с интересами организации, является важнейшим стратегическим ресурсом любой организации. Единению ин-

интересов работника и организации, повышению эффективности труда способствует его развитие в рамках организации и, в частности, возможность служебно-профессионального продвижения.

В экономической литературе указывается, что заработная плата является одним из основных факторов-мотиваторов, но далеко не единственным. После превышения заработной платой размера обеспечивающего человеку удовлетворение физиологических потребностей, а также потребностей в безопасности и стабильности, размер заработной платы отходит по своей значимости на второй план и не оказывает должного стимулирующего воздействия. Чтобы мотивировать таких работников организация должна предоставить им возможность удовлетворения потребностей в принадлежности, общественном признании и самореализации, не последнюю роль в которых играет возможность для дальнейшего развития работника в рамках его организации.

Определённый отпечаток на иерархию факторов-мотиваторов накладывает социально-экономическая ситуация в стране и общий уровень развития экономики. Так, на данный момент организации потребительской кооперации не в состоянии обеспечить всем своим сотрудникам должный размер заработной платы для удовлетворения потребностей первого и второго уровней из иерархии потребностей по А. Маслоу. Данная ситуация возникла во многом по причине убыточности осуществления хозяйственной деятельности и введением с 1.09.2002 г. более низких размеров надбавок и премий относимых на себестоимость согласно Декрета Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. № 17 “О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников” и Постановления Правления Белкоопсоюза от 2 сентября 2002 г. № 366-1/29 “Об оплате труда работников потребительской кооперации Республики Беларусь”. В нынешних условиях организации системы потребительской кооперации вынуждены искать другие доступные факторы, мотивирующие персонал к высокопроизводительному и высокоэффективному труду. Одним из таких факторов является возможность служебно-профессионального развития персонала в рамках организации. К сожалению, большинство организаций считает, что уже само наличие в ней иерархической системы управления обеспечивает для персонала возможность продвижения и развития, что неверно. Иерархическая система управления организацией лишь даёт её работникам представление о должностях, которые они могли бы занимать, однако, при этом остается неизвестной информация о возможной последовательности занятия должностей при служебном продвижении, требованиях, которые необходимо выполнить для успешного построения своей деловой карьеры, дополнительных возможностях и обязанностях связанных с более высоким положением в организации и др.

Особую значимость возможность развития приобретает для молодых людей работающих на перспективу, соизмеряющих размер прилагаемых

сейчас усилий и относительно отдалённые во времени возможности, которые они сулят. Довольно часто энтузиазм молодых специалистов быстро иссякает при наличии относительно невысокого размера заработной платы и отсутствием перспектив что-либо изменить, продвинувшись по службе.

Многие исследователи в области управления персоналом указывают, что недостаточно опираться в мотивации труда на одну заработную плату, даже если она является наиболее существенной мотивационной установкой, поскольку удовлетворение от заработной платы, каким бы ни был её размер, в силу закона возрастающих потребностей, довольно быстро исчезает. Значительно больший период времени по сохранению заинтересованности в высокопроизводительном труде в сравнении с размером заработной платы имеет возможность построения карьеры в организации. Работники, знающие, что их старание и продуктивная деятельность приведут к более высоким заработкам и положению, будут испытывать дополнительное удовлетворение от результатов своего труда. У большинства из них при этом резко возрастёт мотивация и усердие, если они уверены в продвижении по иерархическим ступенькам в организации. Любой человек планирует своё будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в рамках данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится более слабой, человек работает не в полную силу.

Наличие продуманного, четко отработанного механизма развития персонала в организации позволит не только повысить личностный потенциал сотрудников, увеличить эффективность вложений направленных на повышение профессионального уровня работников, но и посредством значительного влияния на мотивацию труда обеспечить трансформацию совокупности личностных потенциалов сотрудников в кадровый потенциал организации, а также более полно реализовать полученные работниками знания и навыки в рамках своей организации через единение интересов сотрудника и организации.

## **РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЕ ДЖ. М. КЕЙНСА**

**С. Н. Лебедева, кандидат экономических наук, доцент**

*Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации*

Отношение учёных-экономистов к необходимости государственного регулирования экономики на протяжении XIX – XX веков эволюционировало. На стыке столетий потерпели крах теоретические догмы классической экономической школы А. Смита и Д. Рикардо, в частности их взгляды на автоматическое саморегулирование рыночной экономики и невмешатель-