

сти для отраслей и организаций, расположенных в неодинаковых природных условиях и местоположении по отношению к рынкам сбыта и материального обеспечения.

Хронически убыточные сельскохозяйственные организации в республике требуют перестройки экономического механизма, недопущения диспаритета закупочных и оптовых цен. Одновременно целесообразно приближать инвестиционные вложения к их самофинансированию. Удельный вес вложений, финансируемых за счет собственных доходов организаций белорусского АПК, остается крайне низким, что противоречит стратегии регионально-отраслевого хозрасчета. Основную долю инвестиций агропромышленные организации финансируют за счет заемных средств — кредитов Агробанки и лизинговых компаний. В результате все организации АПК оказались крайне закредитованными. Их кредиторская задолженность к началу 2009 г. превысила 15 трлн р. Эта ситуация продолжает ухудшаться, она требует радикальных решений в области финансово-экономических отношений, включая и списание значительной части кредитных долгов за счет республиканского и местных бюджетов.

Присоединение низко рентабельных и тем более убыточных организаций к благополучным субъектам хозяйствования должно считаться временной мерой оздоровления таких организаций.

*Г.В. Хаткевич, ассистент
БГЭУ (Минск)*

МАТЕРИАЛЬНОЕ МОТИВИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ АГРАРНОГО СЕКТОРА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Принятая Государственная программа возрождения и развития села на 2005—2010 гг. направлена на существенное улучшение жизни работников сельского хозяйства и повышение уровня их благосостояния. Ее реализация предусматривает решение вопросов мотивации труда, повышения заработной платы работников сельского хозяйства как основного направления их материального мотивирования.

Исследования показывают, что уровень заработной платы работников сельского хозяйства значительно ниже, чем в других производственных отраслях экономики Республики Беларусь (562,7 тыс. р. в 2008 г.). За последние 18 лет это отставание усугубилось. Если в 1990 г. зарплата в сельском хозяйстве была всего лишь на 7 % ниже, чем по народному хозяйству, на 11 % — по сравнению с промышленностью, на 25 % — чем у работников строительства, на 16 % меньше, чем у работников транспорта, то в 2008 г. соответственно ниже на 34, 42, 50 и 43 %.

Следует отметить, что низкий уровень оплаты труда характерен для всех категорий работников аграрного сектора, независимо от степени

сложности их труда и уровня квалификации. Негативные тенденции наблюдаются и в формировании фонда заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы показывает, что доля стимулирующих выплат снизилась с 19 % в 1990 г. до 6 % в 2007 г., т.е. значительно уменьшился размер премий и вознаграждений, что свидетельствует о потере связи заработной платы с конечными результатами труда и производства и снижении ее мотивирующей роли. Научкой доказано, что стимулирование труда только тогда оказывает мотивирующее воздействие на работника, когда размер премиальных выплат и вознаграждений составляет не менее 15—20 % в структуре его заработка.

Применяемые формы и системы оплаты труда в сельском хозяйстве недостаточно увязаны с конечными результатами труда. Порядок определения должностных окладов руководителей в соответствии со шкалой численности работников, как основы тарифной части заработка, привел к уравниловке в зарплатах, что не способствует их мотивации.

Изучение проводимых в странах с рыночной экономикой экспериментов и применяемых при этом методов организации и вознаграждения труда показывает, что наиболее характерными чертами изучаемых процессов являются:

- сокращение применения сдельной формы оплаты труда;
- предпочтительное использование повременно-премиальной системы и фиксированных вознаграждений, размер которых определяется с учетом квалификации и образования работника, позволяющих ему лучше ориентироваться и участвовать в решении производственных проблем, а также сложности выполняемой работы;
- увеличение доли нестабильных элементов вознаграждения за труд (премии, бонусы), используемых в качестве поощрения за прирост производительности труда, улучшение качества продукции и экономное использование материальных ресурсов;
- применение «аналитических» систем заработной платы, где дифференцированно оценивают в баллах многочисленные факторы процесса труда;
- использование системы тарифных ставок, стимулирующих рабочих к овладению сложными профессиями;
- производственная ротация для работников, т.е. смена профессий, позволяющая повысить производительность труда;
- применение различных форм участия рабочих в прибылях.

Использование зарубежного опыта с учетом национальных особенностей позволит усилить зависимость размеров заработной платы от результатов труда и будет способствовать дальнейшему развитию системы материальной заинтересованности работников, их мотивации, которые являются важнейшим условием эффективности работы предприятий, ускорения темпов роста производительности труда и повышения на этой основе уровня их жизни.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.

□□□□□□□□.

□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□ 47 □

□□□□□□□□. □□□□□□□□.