

## Литература

1. *Шапиро, С.Б.* Некоторые проблемы реструктуризации аграрной экономики / С.Б. Шапиро // Изв. Акад. аграр. наук Респ. Беларусь. — 2002. — № 1.
2. Реформирование хозяйственных отношений в аграрной сфере / А.В. Гордеев [и др.]; под общ. ред. А.В. Гордеева. — М.: ВИАПИ, 1999.
3. Экономика предприятия: учеб. пособие / Г.З. Суша [и др.]; под ред. Г.З. Суша. — Минск: Новое знание, 2003.
4. *Хрипач, В.Я.* Экономика предприятия / В.Я. Хрипач, Г.З. Суша, Г.К. Оноприенко; под ред. В.Я. Хрипача. — Минск: Эконом-пресс, 2000.
5. *Ефименко, А.Г.* Экономика перерабатывающих предприятий АПК: учеб. пособие / А.Г. Ефименко, М.П. Руденок, Ю.А. Сеница; под ред. М.П. Руденок. — Минск: БГЭУ, 2004.
6. *Кодацкий, В.П.* Прибыль / В.П. Кодацкий. — М.: Финансы и статистика, 2002.
7. *Лобан, Л.А.* Коммерческий расчет как метод хозяйствования предприятий / Л.А. Лобан // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2001. — № 1.

## КАРИМ ДЖ. ДАХИ

### ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Важную роль в повышении эффективности производства играет совершенствование организации материального стимулирования. На основании исследований, проведенных на СПК «Щомыслица» Минского района, рекомендуем применение прогрессивной и эффективной системы оплаты труда по прогрессивно-возрастающему нормативу, а также по конечным результатам (табл. 1). В первых двух случаях рассчитываются прогрессивно-возрастающие нормативы оплаты труда в процентах от валовой продукции или валового дохода. При росте последних нормативов оплаты труда прогрессивно возрастает.

*Таблица 1. Предлагаемый расчет нормативов оплаты труда от валового дохода*

Продукция	В расчете на 1 га посева (гол. животных)				Норматив (расценка оплаты труда в %) (гр.5/гр.4) 100 %
	Стоимость продукции, тыс. р.	Прямые материальные затраты, тыс. р.	Валовой доход, тыс. р., (гр. 2—гр. 3)	Фонд оплаты труда, включая оплату бригадира и др., тыс. р.	
Зерновые	868,9	643	225,9	43,3	19,2
Картофель и т.д.	5 898,8	1 692,7	4 206,1	280,0	6,7
Молоко	2 902	2 047	855	494,0	57,8
Прирост КРС и т.д.	546,5	889,9	-343,4	107,1	-31,2

При использовании балльной оценки, разработанной в НИИ почвоведения и агрохимии, предполагается тесная увязка оплаты труда работников с конечными результатами. При этом на каждый вид выполненных работ и все виды произведенной продукции начисляются баллы, а при определении последних для каждого работника учитывается количество нормосмен и выпущенной продукции. Расчет применения оплаты труда покажем на примере выращивания зерновых (табл. 2).

Таблица 2. Расчет прогрессивно-возрастающих нормативов оплаты труда от количества или стоимости произведенной продукции за увеличение производства зерна

Ø à à óðí æàШ íí жò, ò/à	Ñðàáí үү óðí æàШ íí жò, ö/à	áí í- áàү ííð- í àí ðí- çáí ä- жòáá, ò	à íáí á í ðí- çáí ä- жòáí, ò	í áí áШ òàð óíЯШ ç/í ж ó-áòí ì í í ð.	Òàð óí. óí á ç/í ж áíí àò, í í ð.	ííí í ò. íí àòà òòóáà çà à-áжòáí ðàЖò		Ñóí íí жò çáí áíí óáí áòáá- çàò (200 óЯж òòЖçà 1 ò), í í ð.	òí ÷ ж áí ð - Жáà à í ðí çáí ä- жòáò ðí áó ò		-àçí áð íí àòЯ òòóáá í ò í ð Жáà í ðí çáí äжòáá çáðí à			Жí ШБíí á çàò í àòЯ, í í ð.		ðí ðáж ж áí í-áí ç- ðàжò. ííð- í àò áíí- àòЯ òòó- áá í ò í -áà жòí - íí жò í ðí çá. í ðí á, %
						ò- ð óí. òíí áó, %	жòí á, í í ð.		ð.4 ð.3, ò	ð.10 200 òЯж, í í ð.	%	ò	í í ð.	í ðí çáá- ááí í, ò	í à- ж áí í í í ð.	
ð. 1 45	ð. 2 45	ð. 3 22 365	ð. 4 22 365	ð. 5 366,0	ð. 6 549,0	ð. 7 10	ð. 8 54,9	ð.9 4 473	ð.10 0	ð.11 0	ð.12 0	ð.13 0	ð.14 3 019,3	ð.15 603,9	ð.17 13,5	
45,1-47	46		22 862					4 572	497	99	20	99,4	19,9	3 118,7	623,7	13,6
47,1-49	48		23 865					4 771	1 491	298	25	372,8	74,6	3 392,0	678,4	14,2
49,1-51	50		24 850					4 970	2 485	497	30	745,5	149,1	3 764,8	753,0	15,2
51,1-53	52		25 844					5 169	3 479	696	35	1 217,7	243,5	4 236,9	847,4	16,4
53,1-55	54		26 838					5 368	4 473	895	40	1 789,2	357,8	4 808,5	961,7	17,9

ÒàЖ òà 3. ð í áðí Яáíí àçàòà ä үííðááá áí ү ðóíí íí íí àòà òòóáá  
ðàçí áð áí æíí жòí í í í àáà ðó íáí ä òà áШ ááí Я ж áò à жòí á

ðóíí Я íí Ò	áí áæí äү äЯ- ðó÷ à, í í ð.	Òàð óí Яá ðàçöüáЯ		í үò ò ö áí òЯ ÒÑ		í äЯ . í үò. ðó . 19 ðàç. . ж áò	í æí . í ää, ð. (жòáá à 1 ðàç. 92400)	
		ä ү ðó íáí ä òà áШ	ä ү . ж áò à жòí á	ä ү ðó íáí ä - òà áШ	ä ү . ж áò à жòí á		ä ү ðó íáí ä - òà áШ	ä ү . ж áò à жòí á
1	áí 200,0	17	13	3,98	3,04	-	364 452	280 896
2	200,1 300,0	18	14	4,26	3,25	-	393 624	300 300
3	300,1 400,0	19	15	4,56	3,48	-	421 344	321 552
4	400,1 600,0	20	16	4,88	3,72	-	450 912	343 728
5	600,0 900,0	21	17	5,22	3,98	-	482 328	367 752
6	900,1 1300,0	22	18	5,59	4,26	-	516 516	393 624
7	1300,1 1800,0	23	19	5,98	4,56	-	552 552	421 344
8	1800,1 2400,0	23	19	6,40	4,88	1,07	632 755	482 476
9	2400,1 3100,2	23	19	6,82	5,20	1,14	718 392	547 747
10	жЯ á 3100,0	23	19	7,24	5,52	1,21	809 461	617 158

Как видно, исходные данные для расчета — базовая урожайность, достигнутая в хозяйстве в 2005 г. (45 ц/га), шкала ее роста по мере увеличения производительности труда, посевная площадь под зерновые в 2005 г. (4970 га). В целях стимулирования наращивания объемов сельскохозяйственной продукции, рационального использования материальных и трудовых ресурсов, увеличения доходов предприятия и увязки заработной платы работников с конечными результатами труда рекомендуем оплачивать труд в соответствии с методикой, представленной в табл. 2 и 3.

Предлагаются рекомендации по совершенствованию материального стимулирования руководителей и специалистов данного предприятия и других сельскохозяйственных организаций республики. Должностные оклады руководителей и специалистов СПК “Щомыслица” рекомендуем устанавливать на основе тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки Республики Беларусь и тарифной ставки 1-го разряда, в зависимости от денежной выручки за реализацию продукции (работ, услуг), полученной в предыдущем году (табл. 3).

Повышать должностные оклады следует при условии выполнения доведенных предприятию целевых показателей прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь и соблюдения установленного норматива запасов готовой продукции к среднемесячному объему производства. Максимальный размер увеличения не может превышать 50 % должностного оклада руководителя и главного специалиста, рассчитанного по группам оплаты с учетом повышения за работу в сельскохозяйственных предприятиях. Должностной оклад руководителя и главного специалиста с учетом увеличения за вышеуказанные показатели образует новый должностной оклад.

В целях стимулирования производства и реализации продукции, выполнения программ “Зерно” и “Корма”, а также увеличения денежных поступлений за счет роста урожайности и товарности продукции растениеводства надбавки руководителю и главным специалистам к окладу следует устанавливать за рост объемов реализации и уровня производства. За рост производства зерна, кормов рекомендуем устанавливать дифференцированные надбавки с учетом достигнутой урожайности (продуктивности кормовых угодий) в зависимости от темпов прироста объемов производства в размерах, предусмотренных в табл. 4 и 5.

**Таблица 4. Надбавка за производство зерна, % к должностному окладу за каждый процент прироста**

Урожайность, ц/га	Темпы прироста объема производства зерна к предыдущему году, %					
	до 10	10,1–20	20,1–30	30,1–40	40,1–50	Свыше 50
До 20	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6
21–25	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7
26–30	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
31–35	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9
36–40	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0
41–45	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1
46–50	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
Свыше 50	0,8	0,9	1,0	1,2	1,3	1,4

**Таблица 5. Надбавка за производство кормов, % к должностному окладу за каждый процент прироста**

Выход кормов с 1 га кормовых угодий, ц. к. ед.	Темпы прироста объема производства кормов к предыдущему году, %					
	До 10	10,1–20	20,1–30	30,1–40	40,1–50	Свыше 50
До 25	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6
26–35	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7
36–45	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
46–55	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9
56–65	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0
Свыше 65	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1

Таким образом, только за счет перечисленных доплат (без учета премий, выплачиваемых из фонда оплаты труда и прибыли в зависимости от улучшения производственных показателей) к должностным окладам руководителей и специалистов заработная плата значительно вырастает и дифференцируется в зависимости от перечисленных выше параметров (выручка, численность работников, балльность сельхозугодий и т.д.).

Помимо основного заработка существует система доплат и надбавок, премий, призванная обеспечить повышение квалификации, интенсивности труда, выполнение трудовых обязанностей в определенных условиях, возмещение дополнительных затрат труда, компенсацию потерь в заработке, а также проявление инициативы при выполнении поручений и заданий.

Исследования позволили изучить формы доплат и премий, существующие на СПК «Щомыслица». К ним целесообразно добавить выплаты за: выполнение обязанностей бригадира; руководство производственной практикой в размере 12 % к должностному окладу.

Премирование за рост прибыли и экономию материальных ресурсов. Известно, что в рыночных условиях хозяйствования прибыль — основной источник расширения и технического совершенствования производства. В связи с этим как показатель премирования она приобретает особое значение. Поэтому стимулирование роста прибыли является обязательным фактором в организации премирования руководителей, специалистов и других служащих аппарата управления. Доплата же способствует экономии и рациональному использованию топливно-энергетических и других материальных ресурсов. Премии работникам за экономию материальных, трудовых и прочих ресурсов следует начислять исходя из фактической стоимости экономии, подтвержденной данными бухгалтерского учета и показаниями приборов. Данные премии выплачиваются сверх премий, установленных за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности.

К перечисленным мерам можно добавить еще одну — подробное отражение всех доплат в расчетном листке работника. Это даст возможность каждому работнику иметь реальное представление о заработке. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда.

Таким образом, разработанные рекомендации по совершенствованию системы заработной платы в сельскохозяйственных организациях на примере СПК «Щомыслица» позволяют установить размер и функции заработка работников, что усиливает мотивацию труда как стимулирующего фактора производительности труда и роста эффективности производства.

## **ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР БГЭУ**

**представляет**

*Акулич И.Л.*

**Международный маркетинг: учеб. / И.Л. Акулич. — 2-е изд. — Минск: БГЭУ, 2007. — 495 с.**

Рассматривается современная концепция международного маркетинга. Подробно охарактеризована среда международного маркетинга, информационное обеспечение принятия решений, возможности выхода фирмы на внешние рынки; показана важность учета поведения потребителей и покупателей; изложены специфика товарной политики на внешних рынках, методы распределения товаров и ценовая политика на внешних рынках; описаны организация международных маркетинговых коммуникаций, управление международным маркетингом. В конце каждого раздела приведены задания для самостоятельной работы (контрольные вопросы, тесты, ситуации).