

ской трансформации» молодежь скорее потеряла, чем приобрела. Впрочем, на самом деле молодежная культура в нашей стране претерпела существенные изменения.

Согласно данным социологических исследований, большая часть государственных и общественных институтов в Беларуси не пользуются доверием и поддержкой молодежи. Доверие молодежи превышает недоверие в отношении только четырех институтов — учебных заведений, исследовательских центров, церкви и негосударственных масс-медиа. Менее всего молодежь доверяет политическим партиям, милиции, местной власти и Верховному Совету 13-го созыва. Это говорит о том, что именно организация общественной жизни, управление обществом не устраивают молодежь больше всего. Причина этого очевидна — молодежь не довольна ни нынешним положением в обществе, ни будущими перспективами.

В заключение необходимо отметить, что на пути становления политической культуры молодежи не обойтись без преодоления «механизма торможения». На практике это означает преодоление господствующей в обществе переоценки важности работы с молодежью, выработку правильных методологических подходов, повышение роли и ответственности государства за реализацию прав, свобод и обязанностей молодежи.

ПРОБЛЕМЫ РЕФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Володин В.В.
Студент 2 курса
Бобруйский филиал БГЭУ
Руководитель: Авакян Г.С.

В настоящее время экономика РБ претерпевает переход от планово-директивного хозяйства к рыночной экономике. В связи с этим проводится множество реформ. Смысл всех преобразований, в том числе и реформирования мотивации, стимулирования труда и распределительных отношений — в создании определённых условий для формирования долгосрочной заинтересованности людей и повышения эффективности труда. В условиях перехода к рынку стоит задача совершенствования всех форм и методов воздействия на труд, его стимулирования, обеспечения стимулирующей роли оплаты труда, усиления её связи с результатами труда. Всем известно, чтобы добиться экономического роста, необходимо достичь определённого уровня общественного производства. Мотивация и стимулирование являются основополагающими факторами позволяющими достичь необходимого уровня производства. В данный момент развития общества, деньги — не что иное, как основной мотив, т. к. выполняет функцию всеобщего эквивалента, поэтому их хотят иметь все.

Не менее интересен вопрос регулирования трудовых отношений. Мотивация

оказывает определяющее воздействие на формирование трудовых отношений, которая понимается как совокупность внутренних и внешних побудительных сил. К внутренним побудительным силам относят: потребности, интересы, ценности, ценностные ориентиры, установки, мотивы, идеалы; к внешним – стимул повышения трудовой активности. По своей сути, мотивация труда – это не просто целенаправленная деятельность людей. Мотивация имеет место там, где человек осознает предполагаемые последствия деятельности и её результаты, процесс выбора поведения среди возможных вариантов трудовой деятельности. В зависимости от инструментов, которыми мотив воздействует на психику человека, различают три вида мотивации: прямая, косвенная, побудительная.

В теории мотивации трудовой деятельности различают три наиболее значимых фактора: морально – психологические, социально – экономические и организационно- управленческие.

Социально – экономические факторы мотивации труда включают в себя, прежде всего вопросы организации заработной платы. В самом общем виде, заработная плата в рыночной экономике – выплачиваемая за выполненную работу сумма средств, в основе определения которой лежит цена за труд. В рыночной экономике заработная плата формируется под воздействием спроса и предложения на рынке труда, но в государствах с социально ориентированной экономикой на уровень заработной платы влияет и государственное регулирование.

В странах с социально-ориентированной экономикой рабочий получает заработную плату, состоящую из основной заработной платы плюс надбавки и премии, что позволяет предприятиям оперативно реагировать на изменение конъюнктуры на рынке труда. Что касается организации заработной платы в РФ, то сложившаяся система организации оплаты труда не позволяет мотивировать труд работников.

Существует целый комплекс факторов, предопределяющий низкий мотивационный уровень заработной платы:

1) слабая воспроизводственная функция заработной платы; 2) заработная плата не зависит от квалификации, результатов труда, качества труда и результатов функционирования предприятия; 3) низкая доля заработной платы в совокупном продукте; 4) налоги; 5) скрытая безработица; 6) возрастные особенности людей.

Проблемой мотивации труда занимались А. Маслоу, А.Маршалл, Д. Мак - Клееланд, Ф. Герцберг, которые, опираясь на теорию самоактуализации, разработали относительно самостоятельные модели в рамках содержательной теории мотивации две технические теории мотивации – процессуальные теории: теория ожидания, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера. Для достижения наилучших результатов необходимо применить стимулирование труда. Под стимулированием понимаются формы и методы воздействия на человека с целью побуждения его к общественно полезной деятельности. Наибольшего эффекта стимулирование добивается при умелом сочетании материального и нематериального стимулирования, но денежное стимулирование занимает ведущее место. Как это ни странно, но повышение заработной платы

будет выгодно и для самого предпринимателя, т.к. это несомненно, приведет к росту производительности труда и снижению общих издержек. Эти выводы сомнению не подлежат.

В настоящее время в Республике Беларусь остро стоит вопрос о разработке новой системы оплаты труда. Причиной этого является множество факторов, говорящих о несостоятельности установившейся системы оплаты труда.

Чтобы наиболее эффективно провести реформирование системы оплаты труда, необходимо учесть опыт стран, достигших в этом направлении довольно хороших результатов, к ним относятся: США, Япония, Германия, Швеция, Франция. Далеко за примером ходить не следует. В результате реформирования хороших результатов добились: Румыния, Болгария, Венгрия, Польша. Они реформировали свои системы оплаты труда на протяжении последних десяти лет.

АВТОРСКОЕ ПРАВО: ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Жульго А.Н., Копелева Е.Д.

Студенты 4 курса

Бобруйский филиал БГЭУ

Руководитель: Алимбоchkов В.П.

Согласно статьи 3 Закона Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности», статьи 980 Гражданского Кодекса Республики Беларусь и другими законодательными актами к нематериальным активам, и объектам интеллектуальной собственности, учитываемых в составе нематериальных активов, относятся авторские права.

По итогам 2001 года Американский Международный Союз Интеллектуальной Собственности (МСИС) отнес Республику Беларусь к странам, находящимся в «списке наблюдения» (также в этот список включено еще 26 государств). Размеры экономического ущерба, наносимого американским производителям продукции, содержащей объекты интеллектуальной собственности (ИС), значительно уменьшилось с \$ 28 млн. в 2000 году, до \$ 20 млн. в 2001 году (в 2000 году – 90 % белорусского рынка аудиопродукции занимала пиратская продукция; в 2001 – 75 %). На основании этого МСИС сделала свои выводы: белорусское законодательство в области охраны ИС и механизмы его реализации нуждаются в дальнейшем совершенствовании. В республике недостаточно (либо вовсе) не обеспечивается охрана прав на ранее созданные произведения и звукозаписи. В результате затянувшейся процедуры присоединения РБ к Женевской конвенции об охране интересов производителей фонограммы от незаконного воспроизводства их фонограмм.

Уголовное и административное преследование за нарушение авторского и других прав инициировано также заявлением потерпевшего (правообладателя), в то время как в других странах – имеет место другая практика.