

работников уволенных с предыдущего места работы за нарушение трудовой дисциплины. О каждом таком работнике сообщается начальникам структурных подразделений, что позволяет осуществлять эффективный контроль за его поведением на производстве и не допустить в дальнейшем нарушения трудовой дисциплины.

3. Учитывать коэффициент трудовой дисциплины при оценке деятельности трудовых коллективов, премированию начальников цехов, участков, мастеров, бригадиров.

4. Совершенствование локальных нормативных документов предприятий, в частности должностных инструкций (практика показывает, что далеко не для всех должностей нанимателями разработаны должностные инструкции, а такое положение усложняет оценку выполнения трудовых обязанностей работником).

В.И. Борисевич, д-р экон. наук

ВЗАИМОСВЯЗЬ КАЧЕСТВА И УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ ИХ СООТНОШЕНИЯ

Как известно, оплата труда является основным средством побуждения каждого индивида к высокопроизводительному и качественному труду. Естественным является стремление исполнителей к максимальной величине размера платы за труд. В свою очередь работодатель заинтересован в том, чтобы данные выплаты были не слишком высокими что позволяет сократить расходы, увеличить прибыль и соответственно иметь лучшие возможности для совершенствования производственной материально-технической базы, получить больший личный доход. Нахождение разумного компромисса между интересами каждой из сторон и является одной из важнейших задач организации заработной платы. Другой резерв увеличения оплаты труда - рост реализации продукции и услуг за счет наращивания объемов и обеспечения высоких потребительских свойств, в чем немаловажная роль отводится качеству труда.

Любой работник будет трудиться с высоким качеством и эффективностью, только в том случае, если реальный размер оплаты, позволяет реализовать ее важнейшие функции (достигается воспроизводство трудовых ресурсов, имеются сбережения и т.д.). Какова реальная ситуация в данной области сегодня и что на наш взгляд необходимо предпринять в будущем.

Следует отметить, что в настоящее время условия оплаты труда жестко регламентируются и контролируются органами государственного управления. В том числе, в производственной сфере это установление размера оплаты руководителей, ограничение возможностей трудовых коллективов и администрации по перемоту тарифной ставки 1-го разряда ЕТС, величины премирования и т.д. Такие действия объясняются необходимостью ограничения роста денежных доходов, а соответственно и покупательной способности, который превосходил бы возможности экономики производить та-

кие выплаты, а также во избежание повышения темпов инфляции. В непроизводственной сфере все условия и величина оплаты определяются правительством. Учитывая ограниченные возможности бюджета по обеспечению таких выплат вводимые ограничения на оплату труда в производственной сфере, во многом связаны и с тем, чтобы не допустить существенного разрыва в уровне доходов между рабочими и служащими данных сфер.

Фактически в бывшем СССР и особенно в Республике Беларусь, проводится политика сдерживания роста заработной платы, что крайне негативно влияет на показатели эффективности и качества труда. Расхожее мнение о высоком качестве трудовых ресурсов в нашей стране скорее всего является утверждением желаемого, а не отражением действительности. Ведь, высокое качество труда должно характеризоваться высоким уровнем конкурентоспособности производимой продукции, а этого не было ранее и не наблюдается сегодня. Для того, чтобы обеспечить более сносное существование как в производственно так и в непроизводственной сферах массовое распространение получило совместительство, совмещение профессий и должностей. В таких условиях высокая интенсивность труда и занятость работников не позволяют обеспечивать полноценное восстановление трудовой активности, а соответственно и качество труда. Снижение реальных доходов во многом вызвано постоянно текущим в стране за последние годы инфляционным процессом, при котором рост оплаты труда волевыми мерами постоянно отстает от роста цен. По уровню доходов на душу населения наша страна оказалась на одном из последних мест в мире, в среднем 13 долларов для пенсионеров и 30 для работающих, в год 498 долларов. Крайне низкий доход населения отрицательно сказывается на покупательном спросе, а соответственно на работе различных отраслей народного хозяйства, транспорта, сферы услуг, отдыха, культуры, спорта и др.

Для выхода из создавшейся сложной ситуации, на наш взгляд, необходимо:

отменить всевозможные ограничения, на оплату труда в производственной сфере и в первую очередь в отношении руководителей;

обеспечить прямую связь формирования средств для оплаты труда рабочих и служащих непроизводственной сферы с результатами деятельности в производственной. При необходимости ограничить численность персонала, с тем, чтобы уровень оплаты труда не отличался существенно от работников производственных отраслей;

повысить удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции. Сегодня его величина не превышает 10%, во многих странах мера удельный вес заработной платы составляет 40-50 и более процентов. На первом этапе можно решить вопрос по установлению норматива таких расходов не менее 20%. В этом случае уровень оплаты труда возрастет в два раза, а рост цен, при сохранении неизменными остальных условий на 10%.

Комплекс изложенных, а возможно и ряда других условий, поз-

волит повысить мотивацию к труду, а следовательно и его качество во всех звеньях народного хозяйства, создать более благоприятную экономическую ситуацию в стране.

С.Н. Лебедева, канд. экон. наук,
Т.В. Малащенко
ГКИ (Гомель)

ИНВЕСТИЦИИ В ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ — ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ТРУДА

В современной рыночной экономике человек выполняет многообразные экономические функции. С одной стороны, в качестве производительных сил в виде рабочей силы, обладающей совокупностью разнообразных потребностей и способностей, и, с другой стороны, как творческая высокоинтеллектуальная личность. Особое внимание целесообразно уделять формированию и совершенствованию развития у человека как способности к труду, так и способности к потреблению, что требует инвестиций в трудовые ресурсы, так как каждая из индивидуальных рабочих сил достигает определенного уровня развития в процессе профессионально-квалификационной подготовки. Как известно, образованные люди более эффективно и рационально используют имеющиеся ресурсы, а также предрасположены к нововведениям, внедрению новых форм и методов работы, повышению культуры обслуживания, использованию передового опыта и т.д. Таким образом, повышение уровня образования ведет к повышению не только качества труда, но и к повышению эффективности всех факторов производства. Однако, человеческий ресурс нельзя рассматривать только как фактор производства, - это личность, индивид с определенными социальными потребностями и вытекающими из этого последствиями.

В последние годы наблюдается увеличение эмиграции трудоспособного населения, особенно научных кадров и высококвалифицированных специалистов в другие регионы. Причины сложившегося положения можно рассмотреть на микро- и макроэкономическом уровнях. С позиции микроуровня эмиграция вызвана поиском работы с лучшими условиями труда и оплаты, получением образования за рубежом, решением жилищного вопроса молодых специалистов и т.д.. С макроэкономических позиций факторами миграции трудовых ресурсов являются недостаточный уровень экономического развития страны и уровень заработной платы, рост безработицы, неравномерность процессов экономического роста, а также немаловажную роль играет и экологическая обстановка в республике.

Таким образом, целесообразно осуществлять инвестиции в человеческий капитал, который в дальнейшем будет содействовать повышению качества труда, росту производительности труда, а также повышению эффективности и конкурентоспособности предприятий, а, отсюда, и достижению конечной цели - получению макси-