

Для совершенствования системы сбыта зерна рекомендуется создание структур двух направлений. Первое направление: зерновые ассоциации (компании), члены которых – крупные производители товарного зерна – имели бы реальную возможность его хранения, сбыта на основе использования наиболее выгодной конъюнктуры рыночных цен. Эти ассоциации должны иметь собственную материально-техническую базу хранения и транспортировки, торгово-закупочные структуры, работающие, прежде всего, в интересах сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Второе направление: снабженческо-бытовые кооперативы средних и мелких производителей по продаже небольших объемов зерна, в отдельных случаях – другой сельскохозяйственной продукции, а также материально-технического обеспечения членов кооперативов. Кооперативы могут выступать коллективными продавцами на товарных биржах, заключать контакты с любыми заготовительными организациями, участвовать в работе зерновых компаний. Их создание как хозяйствующих субъектов зернового рынка требует времени и определенных капиталовложений, а, следовательно, кредитов государства.

Могут быть определены по инициативе местной власти торгово-закупочные организации, которые должны иметь достаточно средств на закупку зерна за счет кредитов и действовать на основе коммерческого расчета.

<http://edoc.bseu.by>

МОТИВАЦИЯ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

С. Головач

Белорусский государственный экономический университет, Минск

Агропромышленный комплекс Республики Беларусь вступил на путь радикальных преобразований, заключающихся в развитии отношений собственности, совершенствовании производственных отношений, реорганизации колхозно-совхозной системы. Однако, в условиях становления рыночных отношений, большинство сельскохозяйственных предприятий оказались не готовыми работать по-новому, растеряли накопленный за многие годы производственно-технический потенциал, допустили резкий спад производства, многие хозяйства стали банкротами. Экономический кризис во многом обязан сохраняющимся шаблонам поощрений и отсутствием мотивации к лучшему труду. Поэтому обостряется необходимость решения проблем заинтересованности каждого человека в качественной и творческой работе во благо предприятия и общества. Новая система поощрений должна стать привлекательней существующей, обладать обоюдно выгодой для организации и работника.

Ввиду особой трудности современного развития экономики и имеющих место кризисных явлений, сегодня можно говорить о двух глубинных проблемах трудовой мотивации. Первая касается материального мотивирования, то есть оплаты труда, вторая проблема связана с обеспечением занятости населения.

За годы перехода к рыночной экономике в сельскохозяйственных предприятиях Республики Беларусь сложился низкий уровень мотивации труда. Зарботки работников сельского хозяйства примерно в 1,8 раза ниже заработной платы по народному хозяйству и в 2,2 – в промышленности. По отношению к минимальному потребительскому бюджету одного человека она составляет менее 50 %, то есть ее уровень не обеспечивает минимальных жизненных потребностей самого работника, не говоря о членах семьи.

Усугубляется эта проблема и низким уровнем жизни сельского населения: социальная инфраструктура на селе развита в 2-3 раза ниже, чем в городе. А ведь именно в данной сфере, охватывающей условия труда и быта населения, формируются настроения людей, их отношение к труду, духовные устремления. Несопоставимы с городскими и условия труда на селе: 2/3 работников заняты ручным трудом. Также несопоставимы уровни медицинского, бытового и культурного обслуживания, поскольку многие объекты социально-культурной базы оказались в трудном финансовом состоянии и были вынуждены закрываться или существенно снижать объемы и виды своих услуг. Плохо решаются проблемы строительства дорог. Обеспеченность сельского населения производственными фондами в 3 раза ниже, чем городского. И как следствие этих процессов – дееспособная часть населения покидает деревню и уезжает в город.

На селе сложилась кризисная ситуация, идет глубокая деформация воспроизводственных процессов. Вместе с тем, обостряются внутренние проблемы деревни. В последние годы 2400 фермерских хозяйств развалилось, убыточны 2426 сельскохозяйственных предприятий. В отдельных хозяйствах механизаторы по причине пьянства лишены прав на управление техникой, но продолжают работать – больше ведь некому. Административные меры – лишение премий, выговоры – не дают желаемого результата. Также ни для кого не секрет, что пьянство стало формой досуга многих жителей села. Все это, к сожалению, ведет к деградации сельского населения.

Положение занятости в сельском хозяйстве, как и в республике, остается крайне тяжелым, что обусловлено такими явлениями, как естественная убыль, процесс старения населения, миграция в город. Естественная убыль за последние годы увеличилась в 7,5 раза. Современный уровень рождаемости не обеспечивает даже простого воспроизводства. За последние два десятка лет на 12,7 % сократилась численность лиц наиболее фертильного возраста (20-34 года), что повлекло за собой уменьшение количества детей до 14 лет на 36,8 % и в недалеком будущем приведет к дальнейшему значительному сокращению трудовых ресурсов села. На сегодня более 40 % хозяйств постоянно испытывают хронический недостаток в рабочей силе. Кадровый дефицит наблюдается и на более высоком уровне: специалисты не хотят идти в руководители, а многие руководители, пользуясь неразберихой, предпочитают работать на свои собственные интересы.

Продолжительность жизни сельского населения за последние 16 лет сократилась на 3 года по сравнению с городским. По продолжительности жизни женщины в республике занимают 57-е место в мире, мужчины – 75-е. Вместе с тем, наметилась тенденция роста населения в пожилом возрасте: группа людей

в возрасте 60-64 лет увеличилась более чем на 40 %, а население старше 65 лет в общей численности населения составляет 22,5 %. По классификации ООН, сельское население РБ оценивается как очень старое.

К числу важнейших проблем в области совершенствования оплаты труда относят следующие:

- выработка нового понимания сущности заработной платы, ее уровня, динамики;
- определение природы минимальной заработной платы как основы построения всей системы дифференциации заработной платы по сложности, условиям труда и т.д.

При построении мотивационного механизма на современном этапе развития экономики актуальным является исследование возможностей регулирования оплаты труда с целью обеспечения социальной защиты работников и более тесной связи с экономическими результатами производства. При этом минимальная заработная плата может устанавливаться следующими путями:

- принятие законодательными органами специальных законов;
- определение размеров минимальной заработной платы национальными, региональными или отраслевыми советами по вопросам заработной платы;
- установление минимальной заработной платы по решению промышленного суда или трибунала;
- придание законодательной силы коллективным соглашениям.

Новая тарифная сетка должна быть с более высокими ставками. Целесообразно усилить дифференциацию размера ставок внутри тарифной сетки, увеличивая разрыв от низшего к высшему, что будет стимулировать приложение более квалифицированного, направленного к внедрению достижений НТП труда.

Другая проблема, без решения которой невозможно формирование национальной модели мотивации труда, – регулирование занятости и безработицы. Здесь немаловажную роль играет гибкая организация занятости, которая включает в себя сокращение продолжительности рабочей недели, увеличение оплачиваемого отпуска, деление одного рабочего места двумя работниками, использование неполной временной занятости, работа по вызову. Эти меры помогут сохранить кадровый состав в хозяйстве, избежать массового высвобождения, предоставить сельским жителям возможность оптимально сочетать занятость в общественном секторе с работой в личных подсобных хозяйствах. Для преодоления отчуждения от деятельности необходимо создать достойные условия трудовой деятельности, по крайней мере, не худшие, чем имеют горожане.

Таким образом, мы видим, что проблема мотивации в сложившихся условиях приобретает первостепенную значимость. Как известно, в рыночных условиях капитал направляется в те сферы, где применение его обеспечивает наибольшую прибыль. Так и человеческий капитал, естественно, будет стремиться туда, где обеспечивается наилучшее восстановление производительной силы каждой личности через оплату труда, возможность наилучших условий труда, существование развитой социальной инфраструктуры.