

- 1) объемов производства и качества продукции
- 2) по труду и заработной плате
- 3) материальным издержкам производства

Изменять показатели и нормативы, в т.ч. и по материальным затратам, на протяжении эксперимента запрещалось.

Согласно, разработанного договора, сельскохозяйственное предприятие поставляло ЛПХ по полной потребности комбикорма, обеспечивало ветеринарное обслуживание, производило оплату по конечному результату. В качестве оплаты труда ЛПХ получало 1 голову свиней из пяти или 20 % полученного привеса плюс 1 голову молодняка.

ЛПХ брало на себя обязательства за 6 месяцев получить 100 кг привеса на 1 голову, обеспечить уход за животными в соответствии с зооветеринарными нормами.

Организовав работу таким образом, сельскохозяйственное предприятие не несло затрат по уходу за животными и не требовались средства для ежемесячной выплаты заработной платы.

Для ЛПХ выгода заключалась в том, что был получен дополнительный доход. Этот аспект является весьма актуальным в связи с тем, что уровень заработной платы работников сельского хозяйства очень низкий и выплата производится с задержкой в несколько месяцев.

Задействовав резервы ЛПХ, государство может в короткий срок резко увеличить производство мяса и его закупки для государственных нужд.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПРИ ПЕРЕХОДЕ К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

О. В.Добродей

Пинский филиал БГЭУ

Переход к рыночной экономике избавляет от коренного порока административно-командной системы распределения, состоящего в разрыве функций производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет).

Функции распределения передаются непосредственным производителям или частному владельцу предприятия. Только собственник отныне вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов формирования заработной платы.

В новых условиях децентрализованная форма распределительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной

платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень почасовой оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда.

С переходом к рынку заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей.

Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу.

Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы.

Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют и резко возросшие многочисленными выплатами, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития играют все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства рабочей силы как фактора повышения производительности труда.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника (как правило, более 70%).

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последняя в конечном счете также выразится размером заработка).

Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.

Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы.

Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Итак, чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает :

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации оплаты труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда ее принципов, которые необходимо базировать на следующих экономических законах: законе о возмещении затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости.

УСТАНОВЛЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ ОКУПАЕМОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАТРАТ В ЖИВОТНОВОДСТВЕ

Л.И. Дулевич, А.А. Метрик

БГСХА

В мировой практике при расчете оптимального уровня производства