

лей, что на рубль заработной платы составит 0,43 рубля. В то же время фонд премирования работников, обслуживающих группу оператора машинного доения Кадетовой С. В. составит 372,6 тыс. рублей или 0,07 рубля на рубль заработной платы (табл. 2).

Таблица 2.

**Определение размера премирования работников
молочно-товарных ферм СЗАО «Горы»**

Фамилия и инициалы операторов машинного доения	Всего затрат, тыс. руб.	Выручка от реализации продукции тыс. руб.	Прибыль+, убытки-, тыс. руб.	Расчетная прибыль (снижение убытков) на 1 руб. затрат, руб.	Получено расчетной прибыли (снижения убытков) сверх среднего уровня по отрасли, тыс. руб.	Фонд премирования 30% от расчетной прибыли (снижения убытков) сверх среднего уровня по отрасли, тыс. руб.	Размер премии на 1 руб. оплаты труда, руб.
Кузенкова А.А.	24082	25563	+1481	+0,06	5057	1517	0,43
Белковская Г.И.	26949	27264	+315	+0,01	4312	1293,6	0,20
Кадетова С. В.	24841	22340	-2501	-0,1	1242	372,6	0,07
Всего	951693	841880	-153776	-0,15			

Таким образом, переход на премирование работников молочного животноводства от получаемой прибыли стимулирует повышение эффективности труда, и является важнейшим рычагом управления производственной деятельностью рабочих.

ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ТРАНСФОРМАЦИОННЫЙ ПЕРИОД

Г.П. Кобцева, В.С. Печень, к. с\х. н.

Бобруйский филиал БГЭУ

Проблемы мотивации трудовой деятельности персонала стоят перед всеми государствами. Это диктуется необходимостью роста производительности труда и повышения уровня доходности производства.

Перемены в системе экономических отношений предполагают изменения в системе стимулирования труда, при этом принципиально меняется сущность таких важнейших экономических категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. Только производство необходимых обществу продукции и услуг, подтвержденных рынком, становится гарантией получения заработной платы. Таким образом, для создания мотивов и стимулов к высокопроизводительному труду особое значение приобретает применение разнообразных форм и систем его оплаты труда с реальными

результатами деятельности трудовых коллективов, анализом имеющегося опыта организации заработной платы на предприятиях различных форм собственности, включая зарубежные.

Что касается стимулирующей роли заработной платы как основной формы материального вознаграждения за труд, то она зависит от ряда обстоятельств. Государство в законодательном порядке устанавливает минимальный уровень заработной платы и тарифную ставку первого разряда, что служит исходной базой стимулирования труда. На предприятиях устанавливается прямая связь между размером оплаты труда и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы. На стимулирующую роль заработной платы существенно влияют спрос и предложение на рынке труда. Так, возрастает спрос на работников, имеющих среднее и высшее профессиональное образование, владеющих навыками использования компьютерной техники и другими достижениями научно-технической революции, и одновременно сокращается спрос на работников низкой квалификации.

В решении многих вопросов стимулирования труда велика роль рынка, так как он наиболее правильно распределяет доходы по конечным результатам труда; повышая эффективность экономики в целом, создает материальную базу для роста благосостояния людей; заставляет производителей работать на максимальное удовлетворение разнообразных запросов людей. Однако рынок не в состоянии обеспечить социальные гарантии для всех членов общества. Более того, он порождает большую дифференциацию в доходах различных групп населения. Устранить этот недостаток, превратить рыночное хозяйство в социально ориентированное призвана политика государства, направленная на обеспечение для всех трудоспособных благоприятных условий и стимулов для зарабатывания достаточного количества доходов при занятии любой законной деятельностью.

Корректировка заработной платы в соответствии с негативными процессами рыночной экономики осуществляется посредством адаптации, компенсации и индексации. Компенсация осуществляется в случае повышения розничных цен на определенные группы товаров и предусматривает возмещение потребителям части дополнительных расходов. Адаптация связана с ростом пенсий и пособий по мере роста цен и уровня жизни населения. Индексация есть механизм автоматической увязки номинальных доходов с изменением индекса цен, осуществляемый по определенной методике.

Мотивационный механизм заработной платы включает четыре основных компонента:

- коллективно-договорная система, которая отражает интересы субъектов трудовых отношений при организации оплаты труда;
- система обеспечения минимальных гарантий в сфере заработной платы;

-- защита заработной платы от негативных моментов развития экономической системы;

-- финансово-кредитное и налогово-бюджетное воздействие на динамику и уровень оплаты труда и доходов населения.

Коллективно-договорное регулирование основывается на согласовании интересов агентов социального партнерства посредством переговоров. При этом принимается во внимание воздействие на оплату труда таких факторов, как изменение спроса на труд, динамика предложения, государственная политика в области занятости и регулирования доходов общества, стабильность экономического роста и т.д.

Опыт развитых стран свидетельствует о том, что государство должно заниматься регулированием трудовых отношений. Именно оно в состоянии создать нормативное регулирование минимальных стандартов найма (зарплаты, продолжительности рабочей недели и дня, льгот); условий труда; ограничение и контроль за допуском к определенным видам занятости; контроль за соблюдением конституционных прав и обязанностей граждан в сфере трудовых отношений и законодательства о труде.

Список использованных источников

Базылева М.Н. Мотивация труда и трудовые отношения: системный анализ Мн. 2001 г.

Муталимов Н.Г. Мотивация труда и распределительные отношения Мн. 2000 г.

Титова Н.Е.; Федосенко Л.В.. Рынок: интенсивность и мотивация труда М. 1994 г.

МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ МАРКЕТИНГОВЫХ СЛУЖБ

М.Н. Ковалев, к.э.н.

Гомельский филиал МИТСО

Маркетинговая деятельность включает в себя выполнение широкого круга функций и задач, направленных на наиболее полное удовлетворение нужд и потребностей потребителей и получение прибыли. Эта деятельность включает:

- проведение маркетинговых исследований;
- разработку стратегий развития;
- планирование, организацию и реализацию комплекса маркетинга.

Результативность маркетинговой деятельности определяется такими показателями как объем и рост продаж, доля рынка, прибыль.

Для повышения эффективности труда специалистов служб маркетинга и сбыта применяются меры материального и морального стимулирования.

К методам морального поощрения относятся:

- индивидуальные: объявление благодарности, вручение Почетной гра-