

эффективности или, наоборот, "слабое звено" в пропорциональной системе общественного разделения труда.

1. Майбурд Е. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. 2-е изд. – М., 2000.
2. Маркс К. Капитал. Т.3. - М., 1975.
3. Мильнер Б.З. и др. Японский парадокс. - М., 1985.
4. Шумпетер И.А. Теория экономического развития. - М., 1982.

ПРОБЛЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

О. В. Седлухо, ассистент

Могилевский государственный технический университет

Одной из важнейших проблем рыночной экономики во всем мире является проблема регулирования оплаты труда руководителей. К руководителям относятся работники, имеющие в своем подчинении специалистов, служащих и рабочих. Это многочисленная группа, составляющая до 25% общей численности специалистов и служащих.

Главный вопрос в решении этой проблемы - вопрос оценки самого труда руководителей и его результатов. Существуют различные точки зрения ответа на этот вопрос. Можно выделить две крайние, каждая из которых имеет свои плюсы и минусы. Одна группа специалистов исходит из того, что руководители не создают материальных ценностей. Главная их роль - мобилизовать людей на решение конкретных задач, организовать их труд, создать все условия для продуктивной работы. Поэтому труд руководителей нужно оценивать по конечному результату работы коллектива. Следовательно, при построении оплаты труда упор следует делать на высокий удельный вес в структуре заработной платы руководителя переменной части: оклад должен быть небольшим, а премии - очень весомыми.

Другая группа специалистов исходит из того, что труд руководителя относится к наиболее высококвалифицированному, требует очень длительной подготовки, разносторонних знаний, больших практических навыков. Поэтому оплата труда руководителей, как и остальных категорий работающих, должна строиться на одних и тех же принципах, т.е. должностной оклад должен быть весьма высоким по сравнению с переменной частью оплаты.

При рыночных отношениях к знаниям опыту, профессиональному мастерству руководителей предприятий предъявляются более высокие требования. Они должны уметь быстро приспосабливаться к экономическим условиям, в короткий промежуток времени принимать то единственно правильное решение, которое позволит удержать предприятие от банкротства. Наряду с профессиональными знаниями успех дела нередко зависит и от моральных качеств человека, прежде всего от таких черт личности как обязательность, порядочность, честность, совестливость. Эти требования

предъявляются к личности руководителя как трудовым коллективом, так и владельцем собственности. Ведь доверяя управление многомиллионным государственным имуществом или имуществом акционеров и товариществ, они не застрахованы от того, что свои личные интересы руководитель может поставить выше интересов предприятия и государства. Поэтому, начиная с 90-х годов, на практике стали шире применять контракты с руководителями и специалистами предприятия, заключаемые в соответствии с гражданским законодательством.

В современный период, в условиях дестабилизации экономики и производства, остро встает проблема определения трудового дохода руководителя предприятия при заключении с ним трудового договора (контракта). Одними из главных параметров при определении этого дохода являются оценка сложности основных функций руководства и учет личных и деловых качеств руководителя. Общим принципом оценки деловых качеств руководителей, оценки их профессионально - квалификационного уровня, как факторов, влияющих на конечные результаты деятельности коллектива, а, следовательно, и на формирование дохода руководителя, целесообразно избрать подход, когда оценка производится не столько с позиций текущих действий или исходя из того, как они реализуют ближайшие цели, а с позиций способности делать правильный выбор в сложных финансово-коммерческих и других ситуациях, видеть перспективу развития предприятия условий его функционирования.

Оценка сложности основных функций может быть определена следующим образом:

- характер работ, составляющий содержание труда;
- разнообразие, комплексность работ;
- самостоятельность выполнения работ;
- масштаб и сложность руководства;
- дополнительная ответственность (материальная, моральная).

Для всесторонней и взвешенной оценки сложности функций руководителя могут быть использованы три показателя: среднегодовая численность рабочих; среднегодовая стоимость промышленно-производственных фондов; сложность производимой продукции. Сочетание названных показателей обеспечивает комплексность и объективность оценки. Использование одного показателя может дать искаженное представление о предприятии.

Размер должностного оклада устанавливается с учетом сложности управления. Условия оплаты труда руководителей, определяемые в контрактах, устанавливаются в зависимости от результатов производственно-хозяйственной и финансовой деятельности предприятия. Переменная часть заработной платы (надбавки, доплаты, премии и др.) должна ориентироваться на достижение краткосрочных и долгосрочных результатов хозяйственной деятельности. Она должна устанавливаться в зависимости от выполнения конкретных обязательств по эффективному использованию

собственности предприятия и выплачиваться в зависимости от их своевременного выполнения.

Размер переменной заработной платы должен быть достаточным для создания необходимой материальной заинтересованности работника в выполнении принятых обязательств, предусмотренных в контракте.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЕ И УРОВЕНЬ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГРАРНОГО СЕКТОРА

В.Н. Сидоренко, аспирант

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия

Экономический механизм стимулирования трудовой активности работников ориентирован на повышение эффективности производства при наиболее полном учете интересов работников и трудовых коллективов.

Появились новые организационные и экономические стимулы для повышения заинтересованности товаропроизводителей в использовании эффективных технологий и роста конкурентоспособности продукции, но, тем не менее, материальные стимулы являются основным рычагом воздействия на трудовую активность работников.

Продолжающиеся кризисные явления в АПК, вызванные многими макро- и микроэкономическими условиями, обуславливают необходимость поиска более действенного механизма стимулирования труда работников.

При формировании эффективного аграрного рынка труда заработная плата должна выполнять воспроизводственную, стимулирующую, регулируемую и социальную функции. Ни одну из этих функций заработная плата в полной мере в республике пока не выполняет. Таким образом, существует ряд причин, влияющих на снижение стимулирующей роли заработной платы работников аграрного сектора экономики.

На начальном этапе переходного периода получила развитие опасная тенденция обесценивания рабочей силы работников сельскохозяйственных предприятий.

Достаточно содержательной характеристикой заработной платы в сельском хозяйстве служит ее динамика, выраженная через минимальный потребительский бюджет (МПБ). Расчеты показали, что покупательская способность средней месячной заработной платы в сельском хозяйстве, выраженная через количество МПБ, снизилась в 2001 г. по сравнению с уровнем 1991 г. более чем в 2 раза (табл. 1).