

граждан республики). Актуальной проблемой является лекарственное обеспечение населения.

В 2003 г. жизненный уровень многих белорусов еще больше снизился – так считают независимые эксперты. Так, планируется, что жители будут оплачивать из собственного кармана не менее 60% от себестоимости жилищно-коммунальных служб. В регионах пассажиры будут компенсировать 75% стоимости поездок.

В 2003 г. планируется расширить спектр платных медицинских услуг, которые должны составить не меньше 35% от общего объема финансирования отрасли. одновременно будут отменяться льготы. Уже подготовлены поправки к соответствующим законам.

Наиболее эффективным путем сокращения бедности и повышения жизненного уровня является рост производства, в результате которого увеличиваются доходы, занятость и возможность заработков для трудоспособного населения. Это, в свою очередь, позволяет переложить на работающих членов общества часть заботы о нетрудоспособных (детях, престарелых родителях), увеличить налоговые поступления в бюджет, а дополнительные финансовые ресурсы направить на улучшение социальной сферы.

Сейчас уже стало ясно, что уровень жизни населения той или иной страны не определяется наличием территории и природных ресурсов, а процветание страны определяется правилами и институтами, раскрывающими потенциальные возможности рыночной экономики. И если Беларусь хочет в долгосрочной перспективе войти в семью развитых стран мира, то ей необходимо уже сейчас сделать первые шаги в этом направлении.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬХОЗПРЕДПРИЯТИЙ В МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

И.К. Мычкова, научный сотрудник

Могилевский областной отдел научно-исследовательского экономического института

Н.Т. Баранова, старший преподаватель

Могилевский государственный технический университет

В современных условиях рыночной экономики неотъемлемой и активной силой научно-технического прогресса в сельском хозяйстве области является кадровый потенциал, способный обеспечить эффективное ведение всех отраслей аграрного производства. Непосредственно в сельхозпредприятиях области кадровый потенциал сейчас представлен большой численностью агрономов, инженеров, зоотехников, ветврачей, экономистов, бухгалтеров, бригадиров и руководителей хозяйств, которые своим трудом создают материальные ценности и выполняют сложные управленческие решения.

Квалифицированные кадры обеспечивают в хозяйствах лучшее использование земли, техники, скота и рабочей силы, что позволяет организовать

нормальное ведение производственных процессов, внедрять новые достижения науки, технологии и передовой практики.

К сожалению, за последние 10-11 лет в сельхозпредприятиях области количественный и качественный состав кадров резко ухудшился, наблюдается высокая текучесть их и низкая укомплектованность вакантных должностей. Так, например, в период с 1 апреля 1990 г. по 1 апреля 2001 г. в сельхозпредприятиях области общее количество кадров специалистов уменьшилось с 12,3 тыс. до 10,2 тыс. человек, или на 17,1%. Причём за одиннадцать лет общее число бухгалтеров сократилась на 16,6%, агрономов - на 24,7%, ветработников - на 29,2%, зоотехников - на 33,6%, экономистов - на 37,6% и бригадиров растениеводства - на 44,5%.

Одновременно с этим резко ухудшился качественный состав кадрового потенциала. До сих пор среди руководителей хозяйств и их заместителей работает 17% лиц со средним специальным образованием и 2% практиков - лиц, не имеющих специального сельскохозяйственного образования. Это весьма тревожное явление.

Более того, среди бухгалтеров колхозов и госхозов области лишь 20% имеют высшее специальное образование, только половина зоотехников - с высшим образованием, а ветработников - лишь 33% имеют высшее специальное образование.

В общей численности ИТР сельхозпредприятий области только 28% имеют высшее образование, 54% - среднее специальное и 18% практиков.

Число дипломированных специалистов на должностях бригадиров растениеводства и животноводства неизмеримо снижается. Например, среди бригадиров животноводства насчитывается лишь 7% лиц с высшим образованием, 48% - со средним специальным и 45% - практиков без специального образования.

Наряду с этим наблюдается весьма плачевное состояние с уровнем укомплектованности штатов. До сих пор в колхозах и госхозах области имеется 1014 вакансий: не хватает 112 агрономов, 126 зоотехников, 130 ветработников, 85 инженеров, 40 прорабов-строителей и 62 бригадира растениеводства. В среднем по области каждый год десять специалистов прибывает в колхозы и госхозы, а девять выбывает.

Основная причина такого явления состоит в том, что по настоящее время во многих хозяйствах оплата труда не зависит от образования. В итоге получается, что практики, работающие на равноценных с дипломированными специалистами должностях, имеют равную оплату. Это совершенно не стимулирует заинтересованность руководителей бригад, ферм и других кадров в повышении своей квалификации. Кроме того, доплата за стаж работы и квалификацию в хозяйствах не ведётся. Дифференциация оплаты труда по профессионально - квалификационным группам в зависимости от сложности выполняемых работ не осуществляется. Принцип равной оплаты равносложного труда в современных условиях пока не реализуется.

Например, за истекший 2002 год среднемесячная зарплата в колхозах Могилевской области составила лишь 87,6 тыс. руб., а в совхозах - 107,8 тыс. руб. Зато среднемесячная оплата труда банковских работников достигла 307,0 тыс. руб., а в среднем по области - 166,4 тыс. руб. Получается, что заработная плата в целом по колхозам на 39,6% ниже минимального потребительского бюджета, на 47,4% ниже среднеобластной и в 3,5 раза меньше, чем в банковских учреждениях.

Такая необоснованная пестрота в оплате труда наблюдается и в разрезе районов. В частности, за 2002 год в колхозах Костюковичского района среднемесячная зарплата составила лишь 52,0 тыс. руб., Краснопольского - 60,0 тыс. руб., а Бельничского - 61,0 тыс. руб.

Настало время в отраслях АПК повышать заработную плату за счёт выполнения дополнительных заданий по росту объёмов производства продукции / работ и услуг/, её реализации, снижения себестоимости, сокращения непроизводительных расходов и повышения рентабельности, то есть за счёт улучшения финансово-хозяйственной деятельности предприятий и организаций. Основным на таких предприятиях должен стать принцип равной оплаты за труд одинаковой и соизмеримой ценности.

В этой связи предстоит обеспечить упорядочение структуры /состава/ заработной платы и на этой основе повысить роль оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации. Одновременно с этим целесообразно включать в тарифные ставки и оклады широко применяемых ныне различных видов доплат, надбавок и повышений.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В ТЕОРИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Л.В. Невар

Бобруйский филиал БГЭУ

Истинное предназначение системы стимулирования состоит в том, чтобы стимулировать рост производительности труда и эффективности работы сотрудников, способствовать их развитию.

Предприятию необходимо знать, какой вклад вносят его работники в достижение поставленных целей, т.е. какова эффективность затрат на рабочую силу, их отдача. Для этих целей на Западе рассчитывают показатели производительности, которым руководство компании уделяет повышенное внимание, поскольку производительность труда является источником процветания любого предприятия.

Подходы западных компаний к отбору информации, используемой в дальнейшем в области планирования средств на рабочую силу, в том числе на оплату труда, принципиально отличаются от принятых в отечественной практике. Это в свою очередь обусловлено нацеленностью на достижение