

разрешения очень важен. Реализации этой проблемы будет способствовать осмысление ценностей физической культуры, что отразится на сформированности общественного мнения о роли, значении и престижности физической культуры и спорта в обществе, популярности спорта у различных категорий людей, а главное, на желании и готовности человека к постоянному развитию и совершенствованию потенциала своей физической культуры. По эффективности освоения этих ценностей можно реально оценить запросы общества и каждого человека в физической культуре и спорте, а также их действительное отношение к этой важнейшей сфере культуры, значение и значимость физической культуры и спорта в повышении эффективности производства, производительности труда, достижении экономического эффекта очевидно. Физическая культура и спорт не только развивают и совершенствуют определённые функции и системы организма, но и способствуют успешному освоению избранной профессии.

Экономическая значимость спорта давно доказана: спорт способствует укреплению здоровья нации, а здоровая нация способна добиваться убедительных успехов в финансовой, производственной, коммерческой и интеллектуальной деятельности. Современный специалист невозможен без его физической подготовки, а современное производство не сможет развиваться без физически крепких, выносливых работников, способных правильно решать поставленные задачи в разных областях деятельности.

## **НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – УЗЛОВАЯ ПРОБЛЕМА ВСЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

**Н.А. Засемчук, ассистент**

*Белорусская государственная сельскохозяйственная академия*

Социальная политика Республики Беларусь в период с 1996 по 2002 годы была направлена на стабилизацию и повышение уровня жизни населения. Для этого требовалось обеспечить рост денежных доходов населения и повысить их реальное содержание; значительно сократить отставание минимальных социальных гарантий от бюджета прожиточного минимума.

Реализация мер в области социальной политики позволила достичь увеличения реальных денежных доходов населения и реальной заработной платы за период с 1996 по 2001 годы в 2,2 раза (значительным ростом характеризуются два последних года). Однако, несмотря на позитивную динамику, уровень жизни населения остается крайне низким

Особенностью современного этапа развития является то, что на фоне социальной бедности в сфере бедности включаются семьи работающих. Заработная плата фактически перестала выполнять воспроизводственную, стимулирующую и социальную функции. И, поскольку является основным источником доходов населения, оказывает доминирующее влияние на рас-

пространение бедности. В 2001 году заработная плата целенаправленно повышалась низкооплачиваемым работникам, поэтому снизилась доля получающих зарплату ниже прожиточного минимума: если в мае 2000 года таких работников было 23%, то в мае 2001- 15%. В 1996 году средняя заработная плата составляла всего 110% минимального потребительского бюджета, это соотношение увеличилось в 2001 году до 151%. Однако, в настоящее время работающая семья в среднем может обеспечить на уровне минимального потребительского бюджета только одного ребенка.

С точки зрения социальной справедливости является недопустимым нарушение связи между количеством и качеством труда и уровнем заработной платы. Сформировался экономически необоснованный крайне низкий уровень государственных минимальных социальных стандартов в области оплаты труда: минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда. В 2001-году соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума составляло 13% против 15% в 1996 году. Еще хуже соотношение минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета: в 2001 году – 7,8% против 9,2% в 1996 году.

Особого внимания заслуживает сельское хозяйство. У работников данной сферы остается самая низкая заработная плата и самый высокий уровень бедности. В сельском хозяйстве в 1996 году соотношение средней заработной платы со среднереспубликанским уровнем составляло 63%, в 2001 – 61%. Третья часть работников отрасли получает заработную плату ниже бюджетного прожиточного минимума.

Реформирование заработной платы в условиях перехода к рынку в Беларуси, как нам представляется, должно и впредь осуществляться по трем основным направлениям:

1. Повышение уровня заработной платы.
2. Усиление стимулирующей роли заработной платы.
3. Сочетание регулирования величины заработной платы с возрастающими трансфертными платежами (оказание социальной помощи, регулирование размеров пенсий и пособий и т.д.).

Намечаемое в соответствии с “Основными направлениями социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001-2005 годы” увеличение средней заработной платы до уровня, эквивалентного 250\$, с учетом состояния развития основных факторов, влияющих на уровень и качество жизни, должно способствовать значительному повышению уровня жизни населения.

В плане создания мотивов и стимулов к высокопроизводительному труду особое значение приобретает применение разнообразных форм и систем его оплаты. Предлагаем деление систем оплаты труда на поощрительные, гарантирующие и принудительные. Поощрительная дает работнику возможность выбора степени своего участия в улучшении показателей. Гарантирующие обеспечивают начисление оговоренной суммы через сово-

купность действующих на предприятии условий оплаты (тарифные ставки, сдельные расценки, доплаты, премии и т.д.). Принудительные нацеливают на достижение показателей, установленных работодателем на достаточно жестком уровне и не допускает никаких отклонений.

Можно согласиться с экономистами, которые в условиях реформирования заработной платы предлагают создать Ассоциацию специалистов труда и заработной платы в Беларуси, что будет способствовать объединению усилий в решении проблем реформирования заработной платы, организации и стимулирования эффективного и высокопроизводительного труда.

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ КОММЕРЧЕСКИЙ РАСЧЕТ НА МОЛОЧНЫХ ФЕРМАХ СЗАО «ГОРЫ»**

А.М. Каган, к. э. н., доцент, С.А. Каган, к. э. н., О.А. Головастая  
*БГСХА*

В переходный период к рыночной экономике материальное стимулирование повышения эффективности труда является важнейшим рычагом управления производственной деятельностью сельскохозяйственных товаропроизводителей, необходимым условием повышения их трудовой активности, более полного использования резервов производства.

СЗАО «Горы» Горецкого района Могилевской области – это развитая сельскохозяйственная организация со сложившейся материально-технической базой. В 2002 году фондооснащенность хозяйства составила 306,9 тыс. руб., фондовооруженность 77,2 тыс. руб. На 100 га пашни в 2002 году произведено 1275 ц. зерна, на 100 га сельхозугодий 541 ц. молока и 75 ц. мяса КРС. В СЗАО «Горы» 1149 коров, которые размещены на 8 фермах.

Для того, чтобы материально заинтересовать работников в получении прибыли в СЗАО «Горы» разработан механизм индивидуального коммерческого расчета. Учет выхода продукции и затрат связанных с ним на молочных фермах ведется по каждой группе животных (табл.1).

Ежемесячно исчисляется расчетная прибыль по каждой группе коров, закрепленной за оператором машинного доения, как разница между выручкой от реализации продукции и затратами на ее производство. Затем рассчитывается расчетная прибыль, полученная сверх среднего уровня по молочному животноводству в целом по хозяйству. Премирование работников молочного животноводства установлено в размере 30% от расчетной прибыли, полученной оператором машинного доения сверх среднего уровня в целом по отрасли.



Таблица 1.

## Учет затрат и выхода продукции на молочных фермах.

Статьи затрат, выход продукции	Наименование документа (утвержденная форма)	Распределение затрат
1. Расходы на оплату труда	Табель учета рабочего времени и начисления заработка (ф. ТО-1)	Ежедневно ведет руководитель подразделения по работникам
2. Отчисления на социальные нужды	30% на оплату, 1% в фонд занятости	Пропорционально начисленной заработной плате
3. Сырье и материалы (корма)	Ведомость расхода кормов (ф. ПЗ-9), накопительная ведомость расхода кормов (ф. ПЗ-17)	Ежедневно в ведомости проставляют поголовье, количество скормленного корма. Ведется по группам животных
4. Средства защиты животных (стоимость биопрепаратов и медикаментов)	Акт, составленный ветеринарным врачом, который подписывает руководитель подразделения	Ежемесячно по группам животных
5. Работы и услуги	Путевой лист на все виды транспортных работ (ф. ТО-5), накопительная ведомость учета работы грузового автотранспорта (ф. УЗ-1), отчет об использовании продукции прочих производств (ф. УЗ-5), накопительная ведомость учета использования МТП (ф. УЗ-2)	Распределение стоимости услуг вспомогательных производств и сторонних организаций производится по группам животных пропорционально выходу продукции.
6. Расходы на содержание и эксплуатацию основных средств	Расчет износа основных средств (ф. ОО-6к), накопительная ведомость учета затрат в ремонтной мастерской (ф. УЗ-3), учетных листов на сдельную работу (ф. ТО-3)	Распределение по группам животных производится пропорционально поголовью (в расчете на 1 голову)
7. Прочие прямые затраты	По данным бухгалтерского учета	Распределяют пропорционально по группам
8. Потери от падежа животных	Акт на выбытие животных и птицы (ф. МЖ-2)	По группам животных
9. Расходы денежных средств (налоги и сборы в бюджет)	Бухгалтерская справка	Распределяются пропорционально поголовью по группам животных
10. Затраты по организации производства и управления	Договор администрации предприятия с коллективом подразделения	Распределяются по группам животных пропорционально всем прямым затратам
11. Выход товарной продукции:		
молоко	Карточка учета надоя молока (ф. ГП-4), требование-накладная, ведомость движения молока (ф. ГП-5)	По группам животных
приплод	Акт на оприходование приплода (ф. МЖ-4)	По группам животных
прирост живой массы животных	Ведомость взвешивания животных (ф. МЖ-5), расчет привеса животных (ф. МЖ-6)	По группам животных
реализация животных	Товарно-транспортная накладная для отправки животных (ф. ТТН-1 (молоко), ф. ТТН-1 (скот)), счет фактура	По группам животных

Например, по группе оператора машинного доения Кузенковой А.А. за 2002 год реализовано продукции на 25563 тыс. рублей за минусом затрат на производство продукции расчетная прибыль составила 1483 тыс. рублей. В целом же отрасль получила убыток. Сверх среднего по отрасли по группе оператора машинного доения Кузенковой А.А. получено прибыли (снижения убытков) на сумму 5057 тыс. рублей. Фонд премирования работников, обслуживающих группу коров Кузенковой А. А. 1517 тыс. руб-

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