

Таким образом, в рамках исследования было выяснено, что заработок уличного музыканта в Республике Беларусь зависит от следующих факторов: настроение, репертуар (язык исполнения), используемые инструменты, проходимость места и наличие человека, активно собирающего деньги. В то время как пол, возраст, выбор времени для игры, погода и наличие рядом конкурентов не оказывают статистически значимого влияния на получаемый доход.

Источники

1. Fullerton, K. R. Street performers and the sense of place: A case study of Third Street Promenade Shopping Center, Santa Monica, California / K.R. Fullerton // ProQuest Dissertations Publishing. — California State University, Long Beach, 2011. — 139 p.
2. Simpson, P. Street Performance and the City: Public Space, Sociality, and Intervening in the Everyday/ P. Simpson // Space and Culture. — 2011. — № 14(4). — P. 415–430.
3. Шамрай, И. Н. Экономико-правовые аспекты деятельности уличных музыкантов / И. Н. Шамрай, С. Б. Черников // Вестн. КСЭИ. Экономика. Право. Печать. — 2016. — № 2–3 (70–71). — С. 200–206.

Н. И. Сидоров, А. Р. Лушина

Научный руководитель — кандидат экономических наук Л. В. Корбут

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В работе описана проблема заинтересованности работников Аграрно-промышленного комплекса. Рассмотрена система мотивов, представлены особенности и цели мотивации труда в сельском хозяйстве, а также изучены изменения факторов организации труда в сельскохозяйственных предприятиях Беларуси за 2011–2017 гг.

Агропромышленный комплекс — сложная система, состоящая из множества взаимосвязанных отраслей промышленности и сельского хозяйства. Труд в АПК представляет собой большой круг обязанностей и определенный уровень ответственности, поэтому система управления в данной сфере не менее сложна и многофункциональна.

Различные виды материального стимулирования (например, оплата труда) состоят из двух частей: первая — гарантированная часть, которая обеспечивает минимально необходимый уровень потребления материальных благ, достаточных для воспроизводства рабочей силы, а вторая — повышение уровня жизни. Первая часть входит в издержки производства, а вторая выплачивается за счет прибыли, полученной на предприятии.

Система материального стимулирования должна быть гибкой и свободной, а также понятной и достаточной для мотивации эффективного труда [1; 2, с. 72].

В сельском хозяйстве наиболее приемлемой является аккордно-премиальная система в различной модификации: она позволяет установить

более тесную связь размеров затрат труда и результатов производственной деятельности с размерами материального стимулирования [3].

Мотивация в АПК носит ряд отличительных признаков, обусловленных спецификой сельскохозяйственного производства:

1) сезонность работ, усложняющая процесс стимулирования ввиду временного лага между процессом производства и получением результатов;

2) высокая зависимость производственного процесса от природно-климатических условий, создающая риск недополучения планируемого уровня дохода. Это создает предпосылки для снижения материальной заинтересованности работника;

3) большой удельный вес нетоварной продукции в структуре производства. Данная особенность также сказывается на величине денежных средств, которыми располагает работодатель;

4) труд работников применяется не только в сельскохозяйственном производстве, но и в личном подсобном хозяйстве. По этой причине влияние руководства частично ограничено, так как работники имеют определенный уровень самообеспеченности;

5) работники аграрной сферы зачастую трудятся под воздействием сложных погодных и климатических условий, что становится одной из причин утечки высококвалифицированных кадров. Их удержание требует существенных денежных ресурсов как для материальной мотивации, так и для финансирования социальной инфраструктуры, чтобы улучшить условия для проживания в сельской местности [4].

Основными целями мотивации персонала в АПК являются: привлечение новых работников высокой квалификации; удержание и сохранение на селе высококвалифицированных специалистов; минимизация текучести кадров и стабилизация трудового коллектива; повышение профессиональных знаний и навыков.

В последнее время в сельскохозяйственных организациях на территории Республики Беларусь произошли существенные изменения. За период с 2011 по 2017 г. наблюдается значительное сокращение площади сельскохозяйственных угодий на 357,3 тыс. га. Распаханность земель увеличилась на 7,43 % (с 61,9 % в 2011 г. до 66,5 % в 2017 г.). Одновременно с этим наблюдается уменьшение численности работников, занятых в сельском хозяйстве, что обусловлено качественным улучшением техники и технологии производства продукции, увеличением механизации и автоматизации технологических процессов (табл. 1).

Обеспеченность земельными угодиями в расчете на 1 среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, за исследуемый период не изменилось (около 2,2 га на человека). Если фондооснащенность возросла с 141,5 тыс. руб. в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий в 2011 г. до 346,1 тыс. руб. в 2017 г., то фондовооруженность выросла в 2,6 раза и составила 7,8 тыс. руб. в расчете на одного работника против 2,9 тыс. руб. в 2011 г.

Также по сельскому хозяйству за анализируемый период средний темп роста заработной платы несколько выше, чем производительности (табл. 2).

Таблица 1

Состояние и тенденции изменения факторов организации труда
в сельскохозяйственных организациях в Беларуси за 2011–2017 гг.

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Списочная численность работников в среднем за год, тыс. чел.	4202,5	4129	4103,1	4044	3932,8	3850,9	3783,8
Из них, занятых в сельском хозяйстве, тыс. чел.	354,1	343,5	335,1	321,7	315,2	303,2	293,6
Номинальная заработная плата, руб.	189,9	367,6	506,1	605,2	671,5	722,7	822,8
Реальная заработная плата, руб.	101,9	121,5	116,4	101,3	97,9	96,2	107,5
Производительность труда, руб. на 1 работника	15 289,5	27 615,7	30 990,8	40 096,4	42 950,5	51 127,9	61 454,4

Подобная ситуация, с одной стороны, мотивирует работников и стимулирует рост производительности труда, а с другой стороны, ведет к инфляции на макроуровне и сдерживает расширение производства [5].

Таблица 2

Темпы роста заработной платы и производительности труда
в АПК в Республике Беларусь, 2011–2017 гг.

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Среднее
Темп роста заработной платы, % к предыдущему году	193,6	137,7	119,6	110,9	107,6	113,9	127,7
Темп роста производительности труда, в %	180,7	112,2	129,4	107,2	119,0	120,2	126,1

Следовательно, мотивация работников в АПК отличается от мотивационной деятельности руководства в иных сферах экономики. В сельском хозяйстве система мотивации имеет ограниченный инструментарий, обусловленный перечисленными выше особенностями. Применение рычагов

материальной заинтересованности не теряет свою актуальность, однако в некоторой степени затруднительно, поэтому возникает проблема грамотного и эффективного использования системы нематериальной мотивации, выраженной в обеспечении условий для нормальной жизни и работы.

Проблема заинтересованности работников в АПК может быть решена только при осуществлении последовательных социальных, экономических, правовых и политических преобразований на селе с учетом факторов мотивации сельскохозяйственного труда. Для этого необходимо сделать аграрную политику важнейшей составной частью народнохозяйственной политики страны и ее цели рассматривать как приоритетные.

Источники

1. Сельское хозяйство Республики Беларусь, 2018 : стат. справ. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол. : И. В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. — 235 с.

2. Ефанова, Н. А., Профессиональная мотивация работников АПК к управленческой деятельности / Н. А. Ефанова // Научные ведомости. Серия Философия. Социология. Право. 2010. — № 14 (85). Выпуск 13. БелГУ, 2010. — 340 с.

3. Сукманов, Э. В. Мотивация труда работников сельскохозяйственных формирований : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Э. В. Сукманов ; Курск. гос. с.-х. акад. им. И. И. Иванова. — Курск, 2008. — 19 с.

4. Захаров, А. Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / А. Н. Захаров // CyberLeninka. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/osobennosti-i-problemy-motivatsii-truda-v-selskom-hozyaystve>. — Дата доступа: 04.10.2018.

5. Наривончик, М. Л. Соотношение темпа роста производительности труда и заработной платы: проблемы и пути их решения [Электронный ресурс] / М. Л. Наривончик // Полесский государственный университет. — Режим доступа: <https://rep.polesu.by/bitstream/123456789/8689/1/29.pdf>. — Дата доступа: 04.10.2018.

А. А. Скоморошко

Научный руководитель — кандидат экономических наук Т. Г. Ускевич

УЧЕТ РАССРОЧКИ УПЛАТЫ НАЛОГА НА ДОБАВЛЕННУЮ СТОИМОСТЬ ПРИ ИМПОРТЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБОРУДОВАНИЯ

В данной статье рассмотрено отражение в таможенной и корректирующей декларации рассрочки уплаты НДС при импорте технологического оборудования. На примере отражены записи в бухгалтерском учете рассрочки уплаты. Также рассмотрен порядок представления электронного счета-фактуры для данного случая.

При ввозе на таможенную территорию Республики Беларусь технологического оборудования импортер ввиду высокой стоимости данной группы