

русских ученых и высококвалифицированных специалистов в области высоких технологий являются условия для их творческого и социального самоутверждения, поскольку ценовую конкурентную борьбу за их возвращение мы пока в полной мере выиграть не в состоянии. В этом плане можно использовать и льготное таможенное обложение ввозимого научными работниками оборудования, книг и других атрибутов исследовательской деятельности. Возможен более лояльный подход к возвращающимся из-за границы и желающим продолжить учебу в отечественных высших учебных заведениях студентам. В целом можно сказать, что любые решения в области внешней трудовой миграции на всех уровнях государственной иерархии должны приниматься в пользу создания предпосылок для сохранения и возвышения человеческого капитала Республики Беларусь.

### Л и т е р а т у р а

1. *Артюхин М.И.* Основные тенденции развития интеллектуальной миграции в Беларуси // Гуманітар. сац. навукі на зыходзе ст. Мн., 1998. С. 167—170.
2. *Бондарь А.В.* Инвестиционный потенциал внешней трудовой миграции // Белорус. экон. журн. 2002. № 3. С. 50—56.
3. *Бондарь А.В.* Международная миграция населения и проблемы сохранения и накопления человеческого капитала // Белорус. журн. междунар. права и междунар. отношений. 2002. № 3. С. 77—80.
4. *Вечканов Г.С.* Миграция населения как фактор формирования трудовых ресурсов // Пробл. труд. ресурсов России: Соц.-экон. исслед. СПб., 1995. С. 73—100.
5. *Виноградова Е.В.* Международный рынок труда и перспективы российской трудовой миграции // Труд за рубежом. 1996. № 4. С. 3—8.
6. *Ткаченко С.С., Артюхин М.И.* Потенциал внешней трудовой миграции Республики Беларусь // Белорус. экон. журн. 1999. № 3. С. 41—46.

## МАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

*В.Е. Бутеня,*  
*канд. экон. наук, доцент*

Стабилизация экономического развития одна из приоритетных макроэкономических целей развитых стран. Для стран с переходной экономикой решение этой проблемы имеет свою актуальность в связи с формированием рыночных отношений.

Этот процесс характеризуется наличием таких экономических явлений, как спад производства, инфляция, безработица, падение доходов населения и т.п. Использование старых стимулов не приносит нужного результата. Поиск причин, превращающих их в антистимулы, позволит определить пути их совершенствования и адаптацию к изменяющимся экономическим отношениям.

В адаптации к новым условиям нуждаются такие материальные стимулы, как заработная плата и премирование. Подход к заработной плате, разработанный классической политэкономией, с одной стороны как оплаты потребленной умственной и физической энергии работника, а с другой стороны, как размер вознаграждения, обеспечивающий воспроизводство рабочей силы, в той или иной форме сохраняется экономистами до сегодняшнего дня.

Размер заработной платы определяется ценой рабочей силы. Трактовка заработной платы как цены рабочей силы используется многими поколениями экономистов [1, с. 233—234], [2, с. 8], [3, с. 27], [4, с. 5—6], [5, с. 49], [6, с. 5], [7, с. 71], [8, с. 249], [9, с. 121].

Заработная плата является формой последовательного проявления стоимости рабочей силы и ее цены. Взаимосвязь этих категорий нами изложена в работе «Стимулы экономического развития» [10, с. 53—92].

В Республике Беларусь используются две формы заработной платы: повременная и сдельная. В экономической литературе предлагается использовать и другие формы оплаты труда. Так, И.В. Попков рекомендует использовать участие рабочих в прибыли предприятия и выделяет пять систем [11, с. 7]. Р.К. Мазитова введение такой формы заработной платы считает преждевременным [12, с. 122].

Цена рабочей силы реализуется в форме заработной платы, которая в большей степени адекватна объективным экономическим отношениям. Р. Яковлев, М. Федорова отмечают, что цена рабочей силы характеризуется частью вновь созданной стоимости, требующейся для воспроизводства рабочей силы в конкретных социально-экономических и исторических условиях [13, с. 83]. Эту точку зрения поддерживает Ю. Кокин [14, с. 7].

Использование систем заработной платы определяется различными факторами (техническими, экономическими, социальными). Каждой из этих систем соответствует свое конкретное, всегда определенное проявление закономерности движения заработной платы. Размер заработной платы зависит не от

одного, а от нескольких факторов. Во всех случаях динамика заработной платы определяется характером ее функциональной зависимости от определенных, заранее установленных параметров процесса создания экономических благ.

Новые открытия и изобретения вызывают изменения в технологии и организации производства, в содержании и характере труда, в профессионально-квалификационной структуре рабочей силы на предприятиях. Все это оказывает влияние на применение в тот или иной период форм и систем заработной платы и на степень их распространения в отрасли или экономике.

Кропотливая и повседневная работа по изучению экономических отношений поможет отыскать факторы, способные создать стимулы повышения производительности и интенсивности труда. В каждый конкретный промежуток времени факторы могут изменяться, выдвигая на первый план те, которые максимально оказывают влияние на изменения производительности и интенсивности труда, общественного продукта.

Сложившаяся система заработной платы в республике не позволяет характеризовать ее как стимул экономического развития. Существует ряд причин, влияющих на снижение стимулирующей роли заработной платы.

Во-первых, заработная плата не выполняет воспроизводственную функцию. Существующая система заработной платы не обеспечивает работника необходимыми денежными средствами для его развития и содержания семьи. Анализ данных показывает, что номинальная заработная плата с 1990 по 1997 г. увеличилась более, чем в 8 тыс. раз. Реальная заработная плата в 2000 г. по сравнению с 1990 г. составила 95 %, в 1995 г. — 56 %, 1998 г. — 79 %. В 2001 г. начисленная реальная среднемесячная заработная плата по сравнению с 1990 г. увеличилась на 23,1 % [15, с. 140]. К сожалению, изменения реальной заработной платы за последние два года не столь оптимистичны при сравнении среднемесячной заработной платы с минимальным потребительским бюджетом. Так, удельный вес минимального потребительского бюджета в среднемесячной заработной плате сократился с 1993 по 1997 г. более, чем в 111 раз, с 2000 по 2001 г. — на 16 % [15, с. 145]. Сложившаяся система заработной платы не позволяет обеспечить воспроизводство рабочей силы.

Уровень заработной платы — один из основных факторов, влияющих на естественный прирост населения. В последние годы наблюдается отрицательный естественный прирост населения: в 1993 г. — 11 160 чел., 1995 г. — 32 631 чел., 2000 г. — 41 176 чел., 2001 г. — 48 579 чел. [15, с. 73].

Во-вторых, рост количества доплат к заработной плате сказывается на эффективности труда, потере связи с конечными результатами труда. Это не только снижает стимулирующие возможности заработной платы, но зачастую превращает ее в инструмент решения сложившихся проблем в производственных коллективах. Э.Ч. Кисель отмечает, что в заработной плате доля тарифа составляет от 10 до 30 %, остальное — доплаты. В структуре затрат на производство продукции материальные затраты в 1995 г. составляли 72,6 %, 1996 г. — 73,5 %, 1999 г. — 77,8 %, 2001 г. — 70,7 %, затраты на оплату труда в 1995 г. — 7,7 %, 1996 г. — 9,1 %, 1999 г. — 9,0 %, 2001 г. — 11,5 % [15, с. 334].

Правительственные меры по пересмотру минимальной заработной платы и повышения ее размера, не имеющие связи с качественным улучшением результатов труда, не самым благотворным способом влияют на ее стимулирующие возможности. Формирование фонда заработной платы от достигнутого, выплаты заработной платы независимо от того, была продукция реализована или нет негативно сказываются на результатах труда. Задолженность выплаты заработной платы не повышает стимулирующую роль ее в улучшении конечных результатов работы.

В-третьих, это необоснованная дифференциация заработной платы по отраслям, не отражающая особенности производства и сложности труда. Монополизация рынка готовой продукции и рентабельность производства иногда являются главными в определении размера заработной платы. Повышение цен на продукцию в нефтехимической промышленности незамедлительно вызывает рост издержек в энергетике, транспорте и других отраслях экономики, вызывая тем самым так называемый процесс инфляции издержек. Эта особенность отмечается И.А. Ляхом, А.Н. Туром, Р.А. Яковлевым. В промышленности заработная плата в 2,5 раза выше, чем в сельском хозяйстве.

В-четвертых — снижение дифференциации межразрядных коэффициентов по мере движения вверх по тарифной сетке. Применяемая тарифная сетка не стимулирует работников к повышению квалификации и профессионального мастерства. Практика прибавок рабочим на неквалифицированных работах не только снижает заинтересованность в получении высокой квалификации, но становится тормозом в техническом перевооружении производства и вытеснении ручного труда.

В-пятых, не повышает стимулирующую роль заработной платы и сложившаяся система налогообложения. Особо необходимо отметить влияние косвенных налогов на формирование

фонда заработной платы фирм и предприятий. Так, остается большой доля налогов с фонда заработной платы.

Анализ заработной платы, позволил определить объективные и субъективные факторы организации заработной платы как конкретной экономической формы, реализация которых позволит проявиться трем уровням экономических категорий и создать действенный стимул развития экономики.

К объективным факторам относятся. Первым среди равных назовем такой фактор, как реальный выпуск продукции на отработанный человеко-час. Реальный выпуск продукции может увеличиться при повышении количества отработанных человеко-часов или когда каждый час работы добавляет все большее количество продукции. Увеличение реального выпуска продукции на отработанный человеко-час повышает реальную заработную плату, а следовательно, и уровень жизни работников. Одновременно использование этого фактора снижает инфляцию, так как увеличивает не только денежную заработную плату, но и количество реально произведенных благ и услуг. Увеличение почасового выпуска продукции на 2,5 % ежегодно вызывает удвоение выпуска продукции за один рабочий час через 28 лет [16, с. 473—475]. Так, в США за период с 1947 по 1984 г. реальный выпуск продукции увеличился на 245 %, производительность труда — на 145 %, количество отработанных человеко-часов — на 40 %.

Вторым фактором является повышение реальной заработной платы. Социологи давно заметили, что поощрение действует в девяти случаях из десяти, в то время как наказание — только в одном из десяти. В республике реальная заработная плата за 1990-е гг. снизилась. Такое падение реальной заработной платы заставляет работника не концентрировать свои усилия и способности на повышении эффективности труда, а думать о поиске побочных источников получения денежных доходов для содержания семьи. При нахождении таковых — работник отдаст предпочтение им.

Существует тесная взаимосвязь между увеличением реальной заработной платы, уровнем жизни и повышением эффективности труда. Увеличение номинальной заработной платы имеет краткосрочный характер стимулирующего воздействия, по мере роста инфляции она прямо пропорционально снижает стимулирующий эффект заработной платы. Для сравнения можно отметить, что реальная заработная плата в США за последнее столетие ежегодно увеличивалась от 2 до 3 %. Неоклассическая теория связывает эту зависимость с ростом спроса на рабочую силу.

Третьим фактором является изменение количества капитала на одного работающего и размер инвестиций в экономике. Количество капитала на единицу рабочей силы характеризует техническую вооруженность и соотношение капитал — труд. В этой связи необходимо отметить связь производительности труда и количества капитала, приходящегося на одного рабочего. Предприятия, использующие больше рабочей силы, производят большую долю добавленной стоимости. Однако те предприятия, которые увеличивают количество капитала на одного рабочего повышают производительность труда, а следовательно, и эффективность своего производства.

Э. Дэнисон, занимающийся много лет исследованием этой проблемы, пришел к выводу, что за период с 1929 по 1982 г. 28 % -ный рост производительности труда явился результатом увеличения количества физического капитала.

Инвестиции, воплощенные в новые предприятия и оборудование, опыт и обученность рабочей силы, развитие новых технологий влияют на изменения производительности труда. Анализ взаимосвязи инвестиций и производительности труда в странах ОЭСР показывает, что чем больше доля ВВП, которую страна направляет на инвестиции, тем выше рост производительности труда [17, с. 8—10]. Доля ВВП, идущая на инвестиционные товары, имеет положительную связь с производительностью труда.

В республике за последние пять лет снизилась производительность труда, и инвестиции за этот период оставались по сравнению с потребностью в них небольшими. Сложившаяся ситуация объясняется рядом причин. Разрыв традиционных хозяйственных связей и как следствие спад производства в начале 1990-х гг. снизил стимул к инвестированию. Предприятия не помышляют о расширении производства и приобретении нового оборудования, поскольку существуют недоиспользованные мощности. Рост неплатежей между предприятиями создал новую проблему поиска оборотных средств с целью предотвратить остановку производства. Политика государства, направленная на поддержку более приоритетных предприятий и сельского хозяйства, сложившаяся система налогообложения по отношению к хозяйствующим субъектам снизили чистую прибыль и отпугнули экономических агентов от новых инвестиционных проектов. Следует отметить, что неудержимый рост цен на ресурсы, прежде всего на энергоносители, сделал непривлекательными инвестиционные проекты, требующие больших вложений капитала в высокопроизводительные технические решения.

Четвертым фактором является влияние инфляции. Причины инфляции сложны и противоречивы. Существует взаимосвязь между инфляцией и производительностью труда. При прочих равных условиях рост производительности труда будет способствовать снижению уровня инфляции, и наоборот. Хотя необходимо отметить, что известны случаи, когда инфляция заработной платы использовалась для активизации предпринимательской деятельности и развития экономики. Так, в 1936—1937 гг. французское правительство под руководством Леона Блума проводило политику повышения заработной платы. За 9 месяцев стоимость рабочей силы в промышленности возросла на 60 %, что в короткие сроки вызвало повышение цен на промышленные товары и, соответственно, привело к росту прибыли. В середине 1950-х в Австралии еженедельная заработная плата работников повышалась на 20 % в течение двух лет, за этот период производители смогли восстановить свои прибыли. В нашем случае — это пример экономической политики использования инфляции для сохранения численности занятых и поддержания квалифицированных работников.

Монетаристы также считают, что существует связь между увеличением реального объема производства и ростом количества денег в обращении, влияющих на изменение уровня цен. Они утверждают, что быстрый рост количества денег в обращении вызывает повышение цен на все товары и услуги, предполагает и повышение номинальной заработной платы. Большинство экономистов единодушны, что рост заработной платы, обусловленный инфляцией и не подтвержденный соответствующим ростом производительности труда, имеет опасность принять характер гиперинфляции долгосрочной тенденции.

Пятый фактор обусловлен тем, что с ростом количества используемого капитала и развитием технологий тесно связана проблема качества рабочей силы. Более подготовленная рабочая сила может производить больше товаров в час, чем менее образованная. Анализируя влияние этого фактора на производительность труда с 1929 по 1982 г., Э. Дэнисон пришел к выводу, что 20 % роста производительности труда является следствием повышения уровня образования и подготовки рабочих [18, с. 30]. Поэтому повышение производительности труда, обуславливающее увеличение реальной заработной платы, позволяет рабочим улучшить их здоровье, образование и способствует улучшению качества рабочей силы в целом.

Обратимся к фактору качества рабочей силы. В западной экономической литературе качество рабочей силы связывается

с такими понятиями, как получение образования, профессиональная подготовка, здоровье и жизнеспособность человека. Отмечается непосредственная связь развития технологий и техники, повышения эффективности производства и роста качества рабочей силы. Представленная проблема настолько многоплановая, что охватить все стороны ее просто невозможно. Исследования показывают, что уровень безработицы среди более образованной рабочей силы ниже. Качество труда и сложность выполняемых работ имеет самое прямое отношение к уровню подготовки рабочих. Хотя высокообразованные люди приносят обществу большую пользу, на их подготовку необходимы дополнительные затраты капитала, что снижает прибыль как в обществе, так и личные доходы рабочего. В этой связи не следует преувеличивать роль образования, его возможности как фактора повышения эффективности труда. Люди, имеющие врожденные способности, дисциплинированность и мотивированность, быстрее всего пойдут учиться в вуз. Они окажутся более производительными работниками, чем выпускники школ, и соответственно будут получать более высокие доходы. Образование само по себе способствует более продуктивному труду работника. В народном хозяйстве республики в 2001 г. работники с высшим образованием составляли 19,8 %, средним специальным образованием — 22,9 %, рост работников с высшим образованием по отношению к 1995 г. составил 3,8 %, средним специальным — 2,5 % [15, с. 117].

Качество рабочей силы определяется и состоянием ее здоровья. Медицинское обслуживание предполагает дополнительные расходы, однако они компенсируются снижением потерь рабочего времени по болезни и инвалидности работников. Исследованию влияния вышеприведенных факторов, к сожалению, в нашей экономической литературе уделяется недостаточное внимание. Состояние дел в решении этой проблемы в Республике Беларусь оставляет желать лучшего. Численность работников, впервые получивших заболевания за последние семь лет, увеличилась на 22,6%.

Следующим немаловажным фактором, на наш взгляд, является фактор доступности и несовершенство информации о рынке труда, что создает и поддерживает разницу в заработной плате. Предприятия ищут рабочих, наиболее подходящих имеющимся свободным рабочим местам. Рабочие стараются собрать информацию о будущих возможностях улучшения работы, используя рекламу работодателей и другие возможности получения информации из различных источников. Эти поиски как



предприятиями, так и будущими работниками влекут за собой прямые и альтернативные издержки. Издержки будут расти по мере дальнейшего поиска необходимой информации. Увеличение спроса на определенную профессию вызовет рост заработной платы. Люди, желающие получать более высокую заработную плату, ищут необходимую информацию о возможностях получения высокооплачиваемой работы. Они хотят быть уверены, что разница в заработной плате будет постоянной и не исчезнет после переквалификации работника. Следовательно, новая ставка заработной платы должна компенсировать работнику затраты на поиск работы и переквалификацию.

Перечисленными факторами не исчерпывается все многообразие факторов, оказывающих влияние на стимулирующие возможности заработной платы. На наш взгляд, приведенные факторы могут оказать влияние на рост производительности труда в условиях переходной экономики республики.

Рост производительности труда не увеличивает заработную плату, а быстрее сокращает ее. Повышение производительности труда увеличивает вновь созданную стоимость, при этом изменяет соотношение между необходимым и прибавочным продуктом не всегда в пользу рабочего [10, с. 76—78]. Чтобы заинтересовать работника в повышении производительности труда, необходимо поощрять его не только из фонда заработной платы, но и из прибыли.

Премирование как экономическое явление возникает тогда, когда работник или производственный коллектив в процессе труда достигает более высоких результатов или производственного успеха.

Заработная плата не всегда стимулирует работников повышать производительность труда. Рост производительности труда снижает общественно необходимое рабочее время на производство товаров, это в свою очередь не приводит к снижению стоимости товаров.

В этой связи у работника отсутствует мотивация повышения производительности труда. Рост производительности труда снижает стоимость рабочей силы в единице произведенной продукции при одновременном снижении прибавочного продукта, равной или неравной доле к необходимому продукту. Рост производительности труда ведет к снижению затрат труда ниже общественно необходимых затрат труда на производство этих товаров или услуг. Снижение затрат труда увеличивает прибавочный продукт и предприниматель получает сверхприбыль. Как правило, такой рост прибыли обусловлен использованием новых технологий, более совершенных орудий труда.

Предприимчивость собственника капитала позволяет увеличить прибыль, получив вознаграждение за свои творческие инициативы. Рабочий, не получающий дополнительное вознаграждение, остается не заинтересованным в освоении нового оборудования и технологий, поскольку это требует приобретения новых навыков, дополнительного образования и вызывает дополнительные затраты на их приобретение. Возникает потребность в компенсации затрат, связанных с повышением профессиональной квалификации работника, а возможно и поиском дополнительных денежных средств для получения новой профессиональной квалификации. Такая компенсация может существовать в двух формах. Это — инвестиции в человеческий капитал (категория, разрабатываемая в западной экономической литературе) и участие рабочих в прибыли, впервые примененное в начале века на предприятиях Форда.

Использование более совершенных орудий труда сопряжено с улучшением организации труда и производства, что позволяет более рационально использовать рабочую силу в единицу времени и повысить производительность труда. Рост производительности труда в результате рационального использования рабочей силы снижает затраты труда на единицу произведенной продукции ниже общественно необходимых затрат труда. Снижение затрат труда соответственно увеличивает прибавочный продукт, являющийся вознаграждением предпринимателю. У рабочего же изменяется режим рабочего дня, увеличиваются психологические и другие нагрузки, наличие которых потребует от него дополнительных сил и определенного времени, пока он не адаптируется к ним. Потребность компенсации в целях смягчения этих неудобств создает объективные предпосылки для увеличения вознаграждения рабочего в форме премирования из прибыли.

Как было отмечено выше, рост производительности труда тесно связан с интенсивностью труда. Увеличение интенсивности труда вызывает рост стоимости рабочей силы и повышения уровня заработной платы. Увеличение же уровня заработной платы, обусловленное ростом интенсивности труда с одновременным увеличением производительности труда, создает источник премирования из заработной платы.

Премирование формировалось в течение длительного периода времени, являясь наиболее гибким элементом оплаты труда, представлено самыми разнообразными формами. Выступая гибким стимулом развития экономики, премирование обеспечивает заинтересованность у работников в поиске новых форм при-

менения своих умственных и физических способностей, желание добиваться повышения доходности предприятия.

Однако если премирование будет производиться от случая к случаю и не будет охватывать всех участвующих в производстве, то оно не выполнит функцию стимула. Поощряться должен каждый трудовой успех, что требует постоянного изучения передового опыта работы как коллектива в целом, так и каждого отдельного работника.

Повышение доходности предприятия предполагает не только материальное вознаграждение работника, но и заботу о нем как индивидууме, нуждающемся в удовлетворении культурных и духовных потребностей. Изменение характера труда, рост психологических нагрузок на рабочего предполагает изменение отношений между самими рабочими и к каждому индивидууму в отдельности.

Премирование в отличие от других форм поощрения предполагает активизацию способностей человека в использовании внутренних резервов коллектива. От умения и квалификации работника, его отношения к делу, ответственности перед коллективом зависит доходность предприятия. Размер премии зависит от повышения производительности труда и улучшения конкурентных возможностей производимой продукции. Премировать необходимо работников, не просто увеличивающих издержки производства, а воплощенных в каком-либо конкретном продукте, который способен удовлетворять определенную общественную потребность.

Ведущее место в организации премирования следует отнести качественным показателям, характеризующим эффективность использования ресурсов, рост производительности труда, обеспечиваемый внедрением новых технологий и производственного оборудования.

Возведение в ранг основного критерия премирования — по результатам хозяйственной деятельности означает, что ни одно предприятие, ни один работник не может премироваться за общественно ненужные производственные результаты. Отсюда вытекает и характер выбора соответствующих форм премирования по отношению к отдельным работникам и производственным коллективам. Вместе с тем сама по себе система премирования, как и система оплаты труда не ликвидирует всех производственных недостатков, если с одновременным совершенствованием премирования не будут совершенствоваться и другие элементы экономического механизма (нормативы, заработная плата, ценообразование и т.п.).

Повышение стимулирующей роли премирования возможно лишь при избавлении его от тех недостатков, которые превращают премирование в антистимул, в средство получения само собой разумеющегося дополнительного дохода.

Одним из недостатков организации премирования считается множественность действующих положений премирования. По данным В.Д. Ракоти, в промышленности еще в 1980-е гг. действовало 70 отдельных положений о премировании [19, с. 51]. Сегодня в республике ничего не изменилось, так как практически каждое предприятие, объединение имеет свое положение о премировании. На первый взгляд, множественность положений премирования учитывает особенности каждого предприятия, в то же время она допускает дублирование в получении премии за один и тот же результат. Унификация систем премирования и ориентация ее на результаты работы повысила бы ее действенность как стимула.

Отсутствие связи размера премирования с затратами труда определяется не только множественностью систем премирования, но и несовершенством оценки результатов деятельности работника и производственного коллектива, сориентированных на прибыльность и конкурентоспособность производимой продукции.

Объективная оценка достижений позволяет соизмерять производственные возможности работников, коллективов в различных видах деятельности, выявлять резервы, слабые стороны и недостатки в хозяйственной деятельности предприятия. Несмотря на важность этого вопроса, единая методика оценки премируемых пока отсутствует. Это приводит к тому, что поощряемые не всегда объективно оцениваются по результатам труда. Нередко премируются одновременно все работники, а если и применяется дифференциация размеров премии работникам, то чаще всего не в зависимости от трудового вклада, а быстрее по сложившейся практике премирования.

В настоящее время на предприятиях для оценки результатов труда используются различные методики, не всегда позволяющие всесторонне оценить результат. В основном оцениваются объемы произведенной продукции и не учитывается эффективность труда. Необоснованное выделение лишь одного показателя премирования приводит к стремлению добиться хороших результатов только по этому показателю. На наш взгляд, выделяя основное направление стимулирования небольшим числом показателей, целесообразно оговаривать, при каких условиях их достижение поощряемо.

## Л и т е р а т у р а

1. *Боровой А.* Популярный курс политической экономии. М., 1906.
2. *Железновъ В.* Главнейшіе направления въ разработкѣ теоріи заработной платы. Київ, 1914.
3. *Рабинович А.И.* Экономика труда. М.— Л., 1926.
4. *Чечвищев И.Н.* Заработная плата при социализме. М., 1958.
5. *Семейкин Н.С.* Заработная плата в период строительства коммунизма. Харьков, 1966.
6. *Аганбегян А.Г., Майер В. Ф.* Заработная плата в СССР. М., 1959.
7. *Барр Р.* Политическая экономия: Пер. с франц. М., 1995. Т. 2.
8. *Слезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики. М., 1996.
9. Политика доходов и заработной платы / Под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. М., 2000.
10. *Бутеня В.Е.* Стимулы экономического развития. Мн., 1999.
11. *Попков И.В.* Участие рабочих в прибыли предприятия — одна из форм заработной платы. Ростов н/Д., 1968.
12. *Мазитова Р.К.* Заработная плата и проблемы ее взаимосвязи с экономическими интересами. Казань, 1983.
13. *Яковлев Р., Федорова М.* Формирование и порядок определения цены рабочей силы // Человек и труд. 1997. № 1.
14. *Кокин Ю.* Заработная плата как стоимость рабочей силы и распределение по труду // Человек и труд. 1996. № 10.
15. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2002. Мн., 2002.
16. *McConnell C.R.* Contemporary labor economics. 3<sup>rd</sup> ed. N.Y., 1992.
17. Organization for Co-operation and Development. Historical Statistics 1960—1982. Paris, 1984.
18. *Denison E.F.* Trends in American Economic Growth, 1929—1982. Washington, 1985.
19. *Ракоти В.Д.* Совершенствование организации премирования в промышленности. М., 1983.
20. *Конкин Ю., Скрипко Ю.* Воздействие системы премирования руководителей и ИТР на конечные результаты производства // Соц. труд. 1980. № 12.