

экономики, сбалансированного решения социально-экономических задач, совершенствования структуры производства и др.

Г.В. Хаткевич
БГЭУ (Минск)

ГЛАВНЫЙ ФАКТОР МОТИВАЦИИ

Приоритетным назначением заработной платы является расширение ее возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворения потребности работника в повышении качества жизни за счет собственного труда — иными словами, размер заработной платы не должен быть ниже стоимости той массы товаров и услуг, которые необходимы работнику для обеспечения его жизненных потребностей.

Номинальная среднемесячная заработная плата в Республике Беларусь увеличилась за период 1990—1999 гг. с 239 р. по народному хозяйству до 11682200 р. (данные за март месяц 1999 г.) или в 48879 раз. Однако этот рост связан с инфляционными процессами в экономике и необходимостью социальной защиты населения. Реальная же заработная плата продолжает снижаться, так, например, в марте 1999 г. составляла 83,1% к марту 1998 г., а за период январь—апрель 1999 г. снизилась, по сравнению с соответствующим периодом 1998 г., на 16,3%.

Крайне низкой остается заработная плата в сельском хозяйстве республики. Так, в марте 1999 г. уровень начисленной среднемесячной зарплаты составлял 5775,2 тыс. р., что составляло 37,6% от среднемесячной зарплаты промышленности и 49,4% от среднемесячной зарплаты по народному хозяйству, а также 50,8% к минимальному потребителскому бюджету. Как видим, в республике продолжается тенденция обесценивания труда в сельском хозяйстве, что способствует снижению мотивации сельских тружеников к производительному труду и оттоку из сельскохозяйственного производства наиболее квалифицированных рабочих и специалистов.

Основные направления реформирования заработной платы: повышение уровня государственных гарантий в оплате труда с целью вывода работающих граждан из числа бедного населения; содействие развитию мотивационных функций заработной платы путем применения разнообразных форм и систем оплаты труда;

установление тесной зависимости между размером оплаты труда и эффективностью работы предприятия, обеспечение заинтересованности работника в тесном сотрудничестве базирующееся на участии в прибылях и распределении доходов;

обеспечение роста реальной заработной платы в тесной увязке с результатами их работы, квалификации и профессионализма;

снизить до минимума долю государственного регулирования в организации заработной платы, передать эти функции нанимателям и профсоюзам;

достижение такого уровня заработной платы наемных работников, который позволил бы обеспечить устойчивый платежеспособный спрос населения и экономические стимулы для развития производства;

разработка и совершенствование нормативной базы по труду;

совершенствование существующей системы налогообложения;

кардинально изменить роль минимальной заработной платы, приблизить ее к величине минимального потребительского бюджета.

Д.В. Жуков
БГЭУ (Минск)

ДИАГНОСТИКА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Можно выделить два основных вида управленческой деятельности в рамках процесса стратегического планирования:

оптимизация процесса распределения имеющихся ресурсов, включая нахождение новых источников ресурсов;

оптимизация отношений с внешней средой, включая нахождение нового платежеспособного спроса.

Для полноценного стратегического планирования необходим комплекс процедур по получению адекватной информации о внутренней и внешней среде предприятия. Простой сбор и накопление информации не достаточны для правильной оценки состояния внутренней и внешней среды предприятия. Необходим комплексный сравнительный анализ, направленный на выявление недостатков и преимуществ, положительных и отрицательных явлений, характерных изучаемым объектам. При таком анализе можно задействовать следующий алгоритм диагностики:

1) определение показателей, характерных для предприятия за определенный период времени (горизонт анализа);