

содействие развитию мелкого бизнеса и само занятости путем отпечкования от предприятия непрофильных видов деятельности, помощь предпринимателю в представлении площадей (под офисы, производство), транспорта и т.п.;

совместная с кадровыми службами предприятий подготовка тестовых заданий к переобучению, повышению квалификации.

Применение принципа декомпозиции цели позволяет выявить пока не анализируемых круг проблем — анализ квалификационных сегментов рынка труда. В рамках одного предприятия это сделать невозможно. Данная задача может успешно проводиться областными службами занятости. Подобные исследования, включающие анализ эластичности спроса и предложения труда в каждом квалификационном сегменте, могут быть полезны при управлении профилями специальностей системы образования.

Макро уровень реализации эффективной занятости решает следующие задачи:

развитие и совершенствование организационного, информационного, кадрового, правового и финансово-кредитного обеспечения политики занятости;

координация действий областных, городских (районных) служб занятости и кадровых служб предприятий;

прогнозирование макроэкономических пропорций и воздействие на них (приоритеты в осуществлении структурной перестройки, расчет тенденций совокупного платежеспособного спроса в экономике, поскольку он определяет совокупный спрос на труд, регулирование миграционных потоков, др.).

В настоящее время на уровне республики решается лишь задача координации усилий региональных служб занятости. Причем работают государственные службы занятости с цифрами, поверхностно отражающими спрос на рабочую силу (по сведениям предприятий о вакансиях) и предложению рабочей силы (по статистике обратившихся в службу занятости), а потому реагируют на локальные симптомы проблемы занятости, предлагая их временную нейтрализацию.

*В.Д. Железняков*, старший научный сотрудник

*Е.С. Иванова*, научный сотрудник

Национальный институт образования г. Минск

<http://edoc.bseu.by/>

### **Стимулирование предпринимчивости рядовых работников предприятий**

Распространенность так называемой экономики соучастия на передовых предприятиях стран Запада в значительной мере обеспечивает конкурентоспособность их продукции, высокие уровни и темпы социально-экономического развития соответствующих стран. Опыт производственных отношений типа экономики соучастия вполне приемлем в современных трудных условиях Республики Беларусь. Более того, использование этого опыта крайне необходимо для преодоления социально-экономического кризиса.

Суть экономики соучастия состоит в том, что даже рядовые работники (все или в своем определяющем большинстве) являются совладельцами (акционерами) соответствующего предприятия, а не наемниками. При этом индивидуальная доля каждого занятого (совладельца) четко определена в коллективной собственности предприятия. Абсолютно исключена какая бы то ни была обезличка (наблюдаемая, например, при тотальном обобществлении средств производства в масштабах всей страны) и созданы гарантии против чьей-либо монопольной узурпации прав собственности.

В результате указанного способа построения производственных отношений экономики соучастия создаётся в трудовых коллективах здоровая

морально-психологическая атмосфера доверия друг к другу, инициативы и предприимчивости. Каждый работающий акционер использует все свои возможности (в т.ч. природные способности, имеющиеся личные финансовые накопления, кредиты и т.п.) для развития производства и своей интеллектуальной собственности. При этом профессиональная компетентность и производственный опыт менеджеров, специалистов по маркетингу и других работников находят должные оценки и применение.

Оптимум достигается в том случае, когда лично используемая часть средств производства совпадает по стоимости с начисленной работнику его долей в коллективной собственности средств предприятия. Возражения против экономики соучастия являются, как правило, неубедительными и чаще всего неискренними, т.к. и при описываемом способе производственных отношений достигается оперативная сплоченность, единоначалие и сознательная трудовая дисциплина.

*В.В. Перевозчикова*  
Гродненский государственный университет

### **К вопросу мотивации труда и совершенствования его оплаты**

В условиях трансформации белорусской экономики происходят глубокие изменения в приоритетности мотивов трудовой деятельности. В связи с кризисными явлениями, наблюдающимися в отечественной экономике, в условиях, когда около 801 населения с трудом удовлетворяют свои первичные потребности, наиболее действенным мотивирующим фактором является материальное стимулирование. Остальные мотивы приобретают второстепенное значение. Ввиду вышесказанного, механизм мотивации труда в условиях трансформации белорусской экономики должен основываться на совершенствовании оплаты труда персонала.

С количественной стороны, вряд ли можно рассчитывать на увеличение в ближайшее время фонда оплаты труда до необходимых величин. Это возможно лишь при увеличении эффективности работы предприятий, существенного увеличения прибыли. Однако, с качественной стороны, имеются перспективы усиления мотивации персонала за счет более оптимального распределения фонда оплаты труда между членами трудового коллектива. Уровень оплаты труда работника должен зависеть прежде всего от трех основополагающих факторов – макроэкономической ситуации в стране, экономического положения предприятия и личного вклада каждого работника в данный период.

Эта зависимость выражена в виде функции [1].

$$Y = F[M; \Pi; L] \quad [1]$$

где  $Y$  – уровень оплаты труда работника;  $M$  – макроэкономические показатели государства;  $\Pi$  – прибыль предприятия;  $L$  – личный вклад работника [производительность труда, количество рационализаторских предложений, стаж работы и т.д.]

Осуществление вышесказанного возможно при своевременном изменении уровня минимальной заработной платы и ставок тарифных разрядов со стороны государства и дифференцированного подхода к оплате труда работников одинаковой квалификации на основе индивидуальных показателей работы. Это достигается путем установления «вилки» соотношений в оплате труда работников каждой категории / например, от 60 % до 140 % от запланированного уровня / на основе заранее определенных показателей работы.