

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.

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

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; Π – 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.

В конечном итоге фонд оплаты труда каждого работника можно выразить следующим образом [2].

$$\Phi OT_i = T_i \cdot K_{п} \cdot K_i + D_i \quad [2]$$

где ΦOT_i — фонд оплаты труда i -го работника; T_i — ставка тарифного разряда или размер должностного оклада i -го работника; $K_{п}$ — коэффициент изменения прибыльности предприятия за данный период; K_i — индивидуальный повышающий или понижающий коэффициент; D_i — непроизводительные доплаты и надбавки i -го работника.

Данная система оплаты труда обладает высоким стимулирующим воздействием на персонал и предполагает повышение эффективности функционирования предприятия.

И.В. Корнеев, аспирантка
Белорусский государственный экономический университет

Проблемы занятости и оплаты труда на предприятиях Беларуси в условиях их реформирования

Одним из важнейших условий эффективной деятельности предприятия является достижение оптимально высокой и рациональной занятости рабочей силы.

Экономически эффективная и достаточно высокая занятость должна обеспечиваться не сохранением на предприятиях избыточно скрытого резерва рабочей силы, как это имеет место сейчас, а созданием новых рабочих мест на основе внедрения новой техники и перехода на более конкурентоспособные технологии. Необходимо оптимизировать численность работников на предприятиях. Так же нецелесообразно сохранение и неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы без повышения экономической эффективности труда.

Согласно официальной статистике, относительно небольшому масштабу высвобождения работников (численность официально зарегистрированных безработных на конец августа 1997 года составила 145,6 тыс. человек или 3,2 % экономически активного населения) сопутствует значительная вынужденная неполная занятость, то есть содержание на предприятиях большей численности работников, не обеспеченных работой и находящихся под угрозой увольнения.

По данным статистического учета в январе—июле 1997 года численность работников, работающих в режиме неполного рабочего дня составила 231,1 тыс. человек (6,1 % всех работающих, в результате чего было отработано 28,906 тысяч чел.-часов. 238,9 тыс. человек (6,3 %) были отправлены в отпуск по инициативе администрации, в том числе без сохранения заработной платы — 107,9 тыс. человек (2,8 % всех работающих).

Из приведенных данных видно, что численность официально зарегистрированных безработных намного меньше реальной величины совокупных резервов рабочей силы, имеющейся в сфере производства.

К разряду отдельных негативных явлений следует отнести и задолженность по заработной плате, которую к концу сентября 1997 года имели 218 промышленных предприятий республики общей суммой 131,4 млрд. руб.

Нестабильная социально-экономическая ситуация на предприятиях республики, отсутствие гарантированного заработка и низкий уровень оплаты труда привели к тому, что самую многочисленную группу на рынке труда составили лица, уволившиеся по собственному желанию в поисках рабочих мест с более благоприятными условиями найма.