

виях, когда заработная плата не выполняет свою стимулирующую функцию, главными методами воздействия на работника являются административные методы, и, прежде всего, – страх потерять работу. Однако, как не раз доказывала история, труд, основанный на страхе, а не на интересе, не может быть эффективным. Об этом говорят низкие показатели эффективности деятельности белорусских предприятия.

Свою третью функцию – экономического принуждения к труду заработная плата выполняет только в том случае, если ее величина соответствует стоимости рабочей силы. Именно с этой точки зрения следует рассматривать проект Декрета Президента об укреплении трудовой дисциплины и порядка в республике, в котором предусматривается резкое усиление роли заработной платы как рычага принуждения к труду.

При сложившемся механизме заработной платы, когда она не обеспечивает воспроизводства рабочей силы и не стимулирует рост результатов труда и снижение его затрат, те меры по укреплению трудовой дисциплины, которые предусматривает проект Декрета, могут привести только к негативным последствиям и еще больше усилят страх работника.

Переход к экономическому росту требует принципиального изменения механизма формирования заработной платы. Нельзя обеспечить экономический рост на основе экономии на заработной плате. По каким направлениям, на наш взгляд, должна совершенствоваться система заработной платы?

Во-первых, величина реально заработной платы должна быть приближена к стоимости рабочей силы. Тем самым будут созданы экономические условия для повышения эффективности труда.

Во-вторых, государство должно отработать механизм регулирования дифференциации заработной платы на предприятиях всех форм собственности. В этом случае будет реализован принцип социальной справедливости.

В-третьих, величина номинальной заработной платы должна быть жестко увязана с результатами, затратами и эффективностью труда. С этой целью для сдельной формы заработной платы необходимо разработать нормативы затрат овеществленного труда на единицу товара, а также систему вычетов из заработной платы при превышении этих нормативов. Для повременной формы заработной платы необходима разработка нормативов результатов труда на каждый оклад, а также нормативов затрат овеществленного труда и соответствующих систем вычетов из оклада при их превышении. Только при таком механизме заработной платы на предприятии будут сформированы стимулы к росту производительности труда, снижению материалоемкости и повышению фондоотдачи, к росту нормы прибыли.

В-четвертых, выполнение всех перечисленных мер позволит усилить функцию заработной платы экономического принуждения к труду.

С.Н. Козлова, научный сотрудник,
С.Ф. Гаврилова, старший научный сотрудник
Национальный институт образований г. Минск

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

Государственно-правовое регулирование обновления кадров предприятий

Насущным вопросом каждого предприятия является обязательное участие в воспроизводстве своего квалификационно-образовательного потенциала. В первую очередь речь идёт о молодёжном обновлении коллективов. Оно осуществляется посредством приема на работу выпускников учебных заведений.

По статистическим данным, молодёжь, вступающая в трудоспособный возраст, превышает в среднем в 1,2 раза численность работников выбывающих из него. Для полного обеспечения занятости молодёжи целесообразно обязать трудовые коллективы осуществлять умеренное обновление, омолаживание своего состава и повышение профессиональных качеств нового пополнения работников до конкурентоспособного уровня.

Обязательный минимум численности принимаемых на работу выпускников учебных заведений должен зависеть от темпов развития производства, воспроизводства трудоспособного населения и естественного выбытия работников. Если на предприятии сокращается численность работающих, то и в этом случае не должен приостанавливаться прием на работу молодёжи, а только пропорционально уменьшаться численность таких принимаемых.

Чтобы предприятие могло занять принимаемую на работу молодёжь, ему необходимо стимулировать развитие предпринимчивости и предприимательства. Это способствует появлению новых рабочих мест и, соответственно, возрастает общая потребность в рабочей силе. В этих целях необходимо устранить все препятствия для перемены труда и повышения самостоятельности инициативных, предприимчивых и энергичных работников, обеспечить предоставление им льготных или даже беспроцентных кредитов для организации нового производства товаров или услуг.

В то же время те предприятия и организации, которые сокращают объёмы работ и численность своих занятых, должны вносить денежные средства по обязательным беспроцентным или низкопроцентным займам, направляемым на цели обеспечения занятости меняющего место работы населения.

Растущие (по числу занятых), субъекты хозяйствования, которые расширяют объём производства, будут получать льготные ссуды и использовать их для обеспечения воспроизводства рабочей силы, в т.ч. и квалифицированной.

Для создания необходимых условий, обеспечивающих полную и оптимальную занятость всего имеющего потребность в труде работоспособного населения (в т.ч. молодёжи), предполагается, чтобы под строгим контролем государства все предприятия выполняли нормы по приобретению орудий труда.

Такое нововведение не потребует увеличения налоговой нагрузки на предприятия, а вводит взамен определенной части налоговых отчислений. Предлагаемый комплекс законодательных актов и финансово-экономических стимулов обеспечит восстановление и подъем до оптимума спроса предприятия на рабочую силу. Еще раз подчеркнём, что безотлагательно необходима разработка и принятие специального закона об обязанностях работодателей по трудоустройству молодежи. Это не будет противоречить существующим конституционным основам.

С.М. Горячева, В.В. Квасникова

Совершенствование оплаты труда руководителя

В условиях перехода к рыночной экономике все большую актуальность приобретают проблемы, связанные с повышением ответственности управленческих кадров за порученное дело, проявление ими творческой активности и предприимчивости: без этого не представляется возможным повышение эффективности производства, улучшение качества выпускаемой продукции. За решением этого вопроса большое значение принадлежит оплате труда руководителя.

Действующая в настоящее время система определения должностного оклада руководителей предприятий основана на "Положении об условиях