

висимость валовой продукции от основных факторов производства: качества земли; среднегодовой численности работников; основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения; материальных оборотных средств.

Вторая группа факторов (спроса и обмена) определяет возможность и условия реализации сельскохозяйственной продукции. При этом очень важно учитывать следующие обстоятельства. Во-первых, трудности, с которыми сталкивается сельский товаропроизводитель в реализации продукции из-за отсутствия надлежащей системы заготовительных организаций, низких закупочных цен, всевозрастающей импортной экспансии на продовольственном рынке. Во-вторых, разрушительное влияние диспаритета цен. Так, в сельском хозяйстве Республики Беларусь за 1991–1999 гг. издержки производства опережали уровень цен в 1,5–2,1 раза. Доля амортизации и затрат оборотных средств промышленного производства в себестоимости продукции возросла с 18 до 34 %, а оплаты труда, наоборот, снизилась — с 30 до 13 %. За этот период рентабельным было только производство зерна, картофеля, овощей и сахарной свеклы. Наибольший убыток получен от реализации молока, говядины и свинины, а в целом уровень убыточности животноводства составил свыше 20 %. По этой причине в хозяйствах идет процесс сокращения посевных площадей и поголовья скота, падение плодородия почв, переход к примитивным технологиям.

Третья группа факторов раскрывает условия взаимодействия предприятий с государством. Речь идет о совершенствовании налоговой, кредитной и финансовой политики государства, направленной на стимулирование аграрного производства и укрепление социальной базы села. Наряду с этим важное значение имеют политическая стабильность в обществе, защита экономики от криминализации, тесная увязка политических и экономических задач.

Таким образом, проблема роста эффективности аграрной экономики требует использования факторов, связанных как с развитием производительных сил, так и совершенствованием экономических отношений.

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ КАДРОВ СЕЛА

Липницкая В.В.,

к.э.н., доцент,

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск

В 90-х годах XX столетия, с началом процессов глобализации, вопрос о конкурентоспособности национальных экономик, отраслей и фирм, приобрел новое содержание, и стал определяться прежде всего качеством рабочей силы, ее образовательным уровнем и степенью интеллектуальности труда.

Государственной программой возрождения и развития села в Республике Беларусь на 2005–2010 гг. отмечается, что «политика белорусского государства в сфере занятости населения будет направлена на создание условий развития кадрового потенциала на селе, повышение эффективности его использования в соответствии с потребностями агропромышленного производства и социальной инфраструктуры» [1, с.19]. Отсюда — повышенное внимание к проблемам кадров и качеству их подготовки.

Исследование профессионализма работников сельскохозяйственных предприятий показало, что профессиональная компетентность работников во многом зависит от качества их подготовки. Критерий качества подготовки кадров должен отражать:

• владение системой знаний, навыков и умений, необходимых не только непосредственно для производительного труда, но и для всестороннего подхода к процессу и результатам труда;

• развитие профессионального, интеллектуального, физического потенциала квалифицированного труда, его профессиональных и личностных качеств, позволяющих в дальнейшем, в соответствии с возрастающими требованиями, оценить новое содержание профессиональной деятельности.

Такой подход к качеству подготовки работников откроет широкую перспективу для раскрытия интеллектуального и трудового потенциала человека и даст основу для выбора стратегии профессионального обучения.

Повышение конкурентоспособности рабочей силы возможно только на основе профессиональной подготовки и повышения квалификации. Однако испытывающие финансовые затруднения сельскохозяйственные предприятия не уделяют достаточной заинтересованности в повышении профессиональной квалификации своих работников. Программы обучения работников на предприятиях ориентированы в основном на получение первичной квалификации. Недостаточно внимания на предприятиях уделяется мотивации работников по повышению их профессионально-квалификационного уровня.

Социологические исследования, проведенные нами среди работников сельскохозяйственных предприятий Минской области, показали, что профессиональная компетентность работников остается низкой. Если в 1991 году 41,3 % опрошенных работников сельскохозяйственных предприятий Минской области периодически повышали свою квалификацию, то в 2003 г. таких оказалось только 29,7 %. Среди причин, стимулирующих повышение квалификации, в 1991 году работники выделяли две основные: стремление больше знать (43,7 % опрошенных) и требования производства (23,8 %). В 2003 году стремление больше знать явилось побудительным мотивом для 26,5 % работников, а требования производства — для 21,8 %. Однако велика доля тех, для кого основным мотивом повышения квалификации выступают требования администрации (11,1 % респондентов в 1991 г., 19,4 % — в 2003 г.). В частности, в 2003 г. для каждого шестого работника со стажем работы до 8 лет и каждого девятого со стажем 9–14 лет требования администрации являлись основным побуждающим мотивом повышения уровня квалификации.

Среди причин, сдерживающих повышение квалификации, ведущая роль принадлежит большой занятости в личном подсобном хозяйстве (30,1 % респондентов) и на производстве (30,9 %), а также отсутствие желания учиться (15,5 %). Отсутствие потребности в повышении своего профессионального мастерства отмечают, в основном, молодые работники (30,0 % опрошенных со стажем работы до 8 лет и 22,9 % — со стажем работы от 9 до 14 лет). Среди работников со стажем работы свыше 15 лет преобладают следующие мотивы: много времени уходит на ведение личного подсобного хозяйства (40,7 %) и большая занятость на производстве (25,7 %).

Однако, как показывает опыт большинства высокоразвитых стран, отсутствие возможностей или желания получить современное образование, повысить квалификацию или пройти переподготовку приводят к утрате и «моральному износу» квалификации и образования.

Важным направлением исследования мотивационного механизма в сельском хозяйстве явилось изучение социально-экономической активности работников, которая включает представления об их деятельности и поступках в экономической и неэкономической сферах.

Анализ материалов социологического исследования, проведенного среди трудоспособного сельского населения Минской области, показал, что, несмотря на некоторые позитивные сдвиги в содержании труда, его организации среди работников сельского хозяйства наблюдается трудовая и экономическая пассивность. По собственной оценке респондентов 85,8 % из них не работают в полную силу, но при иных организационно-экономических условиях могли бы работать более производительнее. На вопрос анкеты «Если да (т.е. могли бы Вы работать более производительнее), то что необходимо для этого сделать?» 15,2 % опрошенных в 2003 году предлагают улучшить организацию труда (в 1991 г. — 40,2 % опрошенных назвали этот фактор), 68,3 % — усилить материальное поощрение (в 1991 г. — 30,1 %), 12,8 % — внедрить

новые формы хозяйствования (в 1991 г. — 15,7 %), 3,7 % — больше внимания уделять моральному стимулированию (в 1991 г. — 14,0 %).

Анализ оценок отношения к труду респондентов показал, что оценка результатов своего труда находится в прямой зависимости от уровня образования, содержания и характера труда и обратной зависимости от стажа работы. Однако резервы роста производительности труда могут быть вовлечены в производство только при определенных условиях, среди которых определяющая роль принадлежит материальному стимулированию и организации труда.

Основная причина дефицита специалистов в сельском хозяйстве заключается в неспособности предприятий платить конкурентную заработную плату. Поэтому, сельскохозяйственные предприятия не могут позволить себе конкурировать за высокопроизводительных работников на рынке труда.

Так, за 2004 год номинальная средняя заработная плата работников сельского хозяйства составила 201,5 тыс. руб. или 93,7 доллара США в эквиваленте, что составляет 58,0 % начисленной среднемесячной зарплаты к средне республиканскому уровню [2, с. 264].

Поэтому Государственной программой возрождения и развития села на 2005 — 2010 годы поставлена задача повышения доходов сельского населения. Особое внимание будет уделяться усилению стимулирующей роли заработной платы, совершенствованию системы вознаграждения за повышение эффективности производства и конечные результаты финансовой деятельности, что позволит приблизить среднемесячную зарплату работников сельского хозяйства к 320–360 долларов США в эквиваленте. При этом производство валовой продукции на 1 работающего должно составить 30–35 млн. руб. [1, с. 21].

Для усиления стимулирующей роли заработной платы следует применять так называемые аналитические системы заработной платы, особенность которых состоит в дифференциальной оценке в баллах степени сложности выполняемых работ с учетом квалификации исполнителей, физических усилий, условий труда. При этом переменная часть заработной платы, которая выступает в качестве награды за повышение качества продукции, рост производительности труда, экономию материальных затрат, должна составлять не менее 1/3 заработной платы. Следует также использовать различные формы участия работников в распределении прибыли предприятия. Для решения производственных задач следует формировать совместные комиссии рабочих и администрации, принимающие решения о материальном поощрении рабочих в зависимости от вклада, в том числе в повышении производительности труда.

Для решения задач по повышению качества рабочей силы на предприятии и в отрасли в целом необходима разработка и реализация системы мер, направленных на воспроизводство, сохранение и совершенствование имеющейся рабочей силы, а также на подготовку новой рабочей силы и создание условий для самообучения.

Одним из аспектов повышения качества рабочей силы должно явиться обучение на протяжении всей жизни. Изменившиеся требования к уровню образования и профессиональной подготовке работников вызваны также тем, что в современных условиях знания, навыки и профессии имеют короткий «жизненный цикл». Как следствие этого, все более важными становятся непрерывность образования и регулярное обновление индивидуальных способностей работников, повышение их квалификации.

В свою очередь, на макроэкономическом уровне целесообразно создать благоприятные условия для того, чтобы система образования в стране в бюджетной степени была сориентирована на инновационные подходы и более чутко реагировала на нужды глобальной конкурентной экономики, а также способствовала усилению трудовой мотивации работников для повышения их заинтересованности в росте эффективности труда и качестве производимой продукции. Как свидетельствует практика работы многих предприятий, в том числе и сельскохозяйственных, без мощных личных стимулов развития производство не решит сложных социально-экономических проблем, не обеспечит движение к рыночной экономике.

Литература

1. Государственная программа возрождения и развития села на 2005–2010 годы [Текст]. — Мн. : ОАО «Полиграфкомбинат им. Я. Коласа», 2005.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь [Текст] : сб. стат. / Минстат Республики Беларусь. — Мн., 2005.

ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ И ЭКОНОМИКА СТРАН ЦЕНТРАЛЬНО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ

Максимчук А.,

д.э.н., профессор,

Станкевич И.,

магистр,

Высшая экономическая школа, г. Белосток

Транснациональное предприятие в экономической литературе имеет разные определения. Можно заметить много проблем связанных с определением критериев решающих о принадлежности к этой категории. Встречается также много форм названия этой категории предприятий: международные, транснациональные, наднациональные, мультинациональные, многонациональные, глобальные или мировые. Кроме определения «предприятие» существуют еще другие — корпорация или концерн.

Заинтересованность транснациональных корпораций районом центрально-восточной Европы была и в дальнейшем незначительная. Политическая и экономическая трансформация, которая наступила в начале 90-х годов удалила системные барьеры, мешающие интеграции с мировой экономикой.

Помимо трансформации и желания приспособления стран центрально-восточной Европы к мировым требованиям, существует много проблем, которые задерживают заграничные прямые инвестиции, таких как нестабильная юридическая система, плохая инфраструктура транспортно-соединительская и институциональная, низкий уровень развития сферы финансов, не мотивирующая налоговая система, неэффективная система социального страхования, недостаток лучших кадров, региональные диспропорции, а также медленный темп приватизации и сильная позиция профсоюзов.

Перед началом заграничных прямых инвестиций корпорации экспортировали свои продукты на эти рынки. Характер инвестиций надо оценить как ориентирование, прежде всего, на удовлетворение спроса на рынках отдельных странах центральной Европы, а далее на использование локальных запасов и производственных мощностей к экспортному производству. Использование локальных факторов в экспортном производстве через транснациональные корпорации, ограничивается местной рабочей силой, а также потреблением сырья и энергии. К самым важным транснациональным предприятиям, которые вкладывают инвестиции в этот район, можно отнести: Volkswagen, Siemens, Henkel, Bosch, Ford, General Electric, Coca-Cola и много других.

Импlications инвестиционного увлечения через транснациональные корпорации в странах центрально-восточной Европы могут быть совершены в функционирующую экономику, запасы, реструктуризацию и модернизацию.

Изменения, касающиеся функционирования экономики заключаются в общем, конструктивном влиянии на растущую трансформацию экономических систем этих стран. Инвестиции транснациональных корпораций укрепляют также развитие рынка, расширяют частный сектор, стимулируют конкуренцию на внутреннем рынке, а также интернационализируют экономику и перестраивают ее внешние связи.