

проводимого по концу обучения анкетирования свидетельствуют о востребованности и результативности предложенной формы повышения профессионального уровня кадров, об актуальности тематики разработанных хрестоматий.

Список использованных источников

1. Ганчарик, Л. П. Инновационная политика государства: [учебное пособие] Л. П. Ганчарик; Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – Минск : 2004. – 106 с.
2. Ганчарик, Л. П. Компетентностный подход при непрерывном профессиональном развитии руководящих кадров / Л. П. Ганчарик, А. В. Ивановский, М. С. Шибут // Высшая школа: проблемы и перспективы: материалы IX Междунар. науч.-метод. конф., Минск, 11-12 нояб. 2009 г. : в 2 ч. / редкол.: М. И. Демчук [и др.]. – Минск : РИВШ, 2009: Ч. 1 – С. 16-18.
3. Ганчарик, Л. П. Система непрерывного образования кадров идеологической вертикали / Л. П. Ганчарик, Л. Е. Мороз // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования: материалы Шестой междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22-23 апреля 2010 г. / Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. – Минск, 2010. - Ч. 2. - С.432-435
4. Европейский парламент и совет Европы: Утверждение европейских квалификационных рамок для обучения на протяжении жизни: Рекомендации. 23 апреля 2008 // Официальный журнал Европейского союза – 2008. – № 5. – С. 111.

УДК 331.1, 331.2, 338.31

**ПРИНЦИПАЛЬНАЯ СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ И ОПЛАТОЙ ТРУДА В
УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ РЫНОЧНОЙ
ЭКОНОМИКИ**

*Б.М. Генкин, заведующий кафедрой управления трудовыми и социальными процессами,
Д.Н. Десятко, начальник отдела качества образования, доцент кафедры управления
трудовыми и социальными процессами,
Е.В. Зарукина, руководитель центра инновационных образовательных технологий,
доцент кафедры экономики и менеджмента в городском хозяйстве
Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Основной экономической проблемой России и других стран бывшего СССР является низкий уровень производительности труда. Отставание по этому показателю от США, Японии, Германии, Финляндии составляет 3-5 раз.

Уровень производительности определяется как техническими факторами (оборудование, технологии), так и степенью заинтересованности собственников, руководителей и рабочих в снижении затрат на единицу полученного эффекта.

В России и других странах бывшего СССР параметры оборудования и технологий не соответствуют современным требованиям. В частности, возраст оборудования на большинстве предприятий России превышает 20 лет, доля инновационных товаров и услуг – менее 10%.

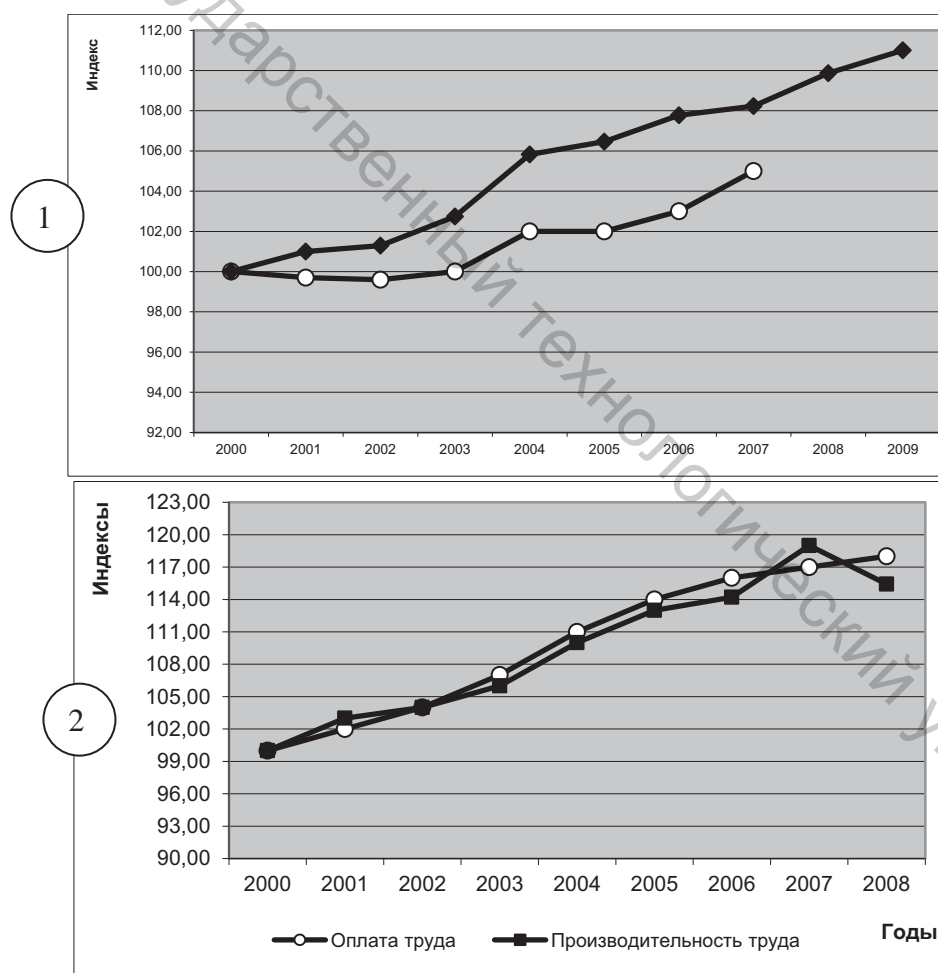
Из экономической теории и опыта развитых стран следует, что уровень заработной платы объективно обусловлен уровнем производительности труда. Об этом свидетельствуют данные, приведенные на рис. 1, которые иллюстрируют соотношения уровней

производительности и средней заработной платы в США и Финляндии. Подобные зависимости характерны для всех развитых и некоторых развивающихся стран.

Особенно тесной является связь производительности и оплаты труда в Финляндии (рис. 1). Это обусловлено тем, что в соответствии с законодательством этой страны уровни повышения заработной платы устанавливаются ежегодно исходя из темпов роста производительности труда на основе тарифных переговоров между представителями работодателей и профсоюзов.

Динамика продуктивности и средней оплаты труда в России представлена на рис. 2, Беларуси – на рис. 3.

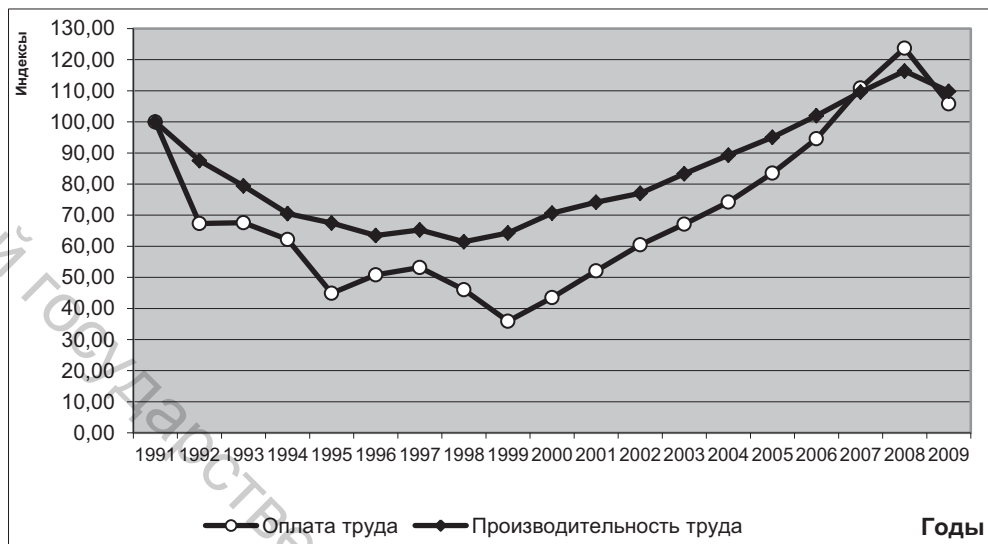
Общепризнано, что важнейшим фактором роста производительности и оплаты труда в развитых странах является научно-технический прогресс. Основу экономики этих стран составляет производство высокотехнологичной продукции, которая обеспечивает и основную часть доходов от экспорта. Расходы правительств США, Японии, Германии на науку и высокие технологии во много раз превышают аналогичные затраты Правительства России. Однако львиную долю инвестиций в оборудование и технологии обеспечивают частные компании этих стран.



- Источники: 1. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. М., 2010.
2. Российский статистический ежегодник. 2009: Стат.сб./Росстат. - М., 2009.
3. Россия в цифрах. 2011: Крат. стат. сб./Росстат- М., 2011

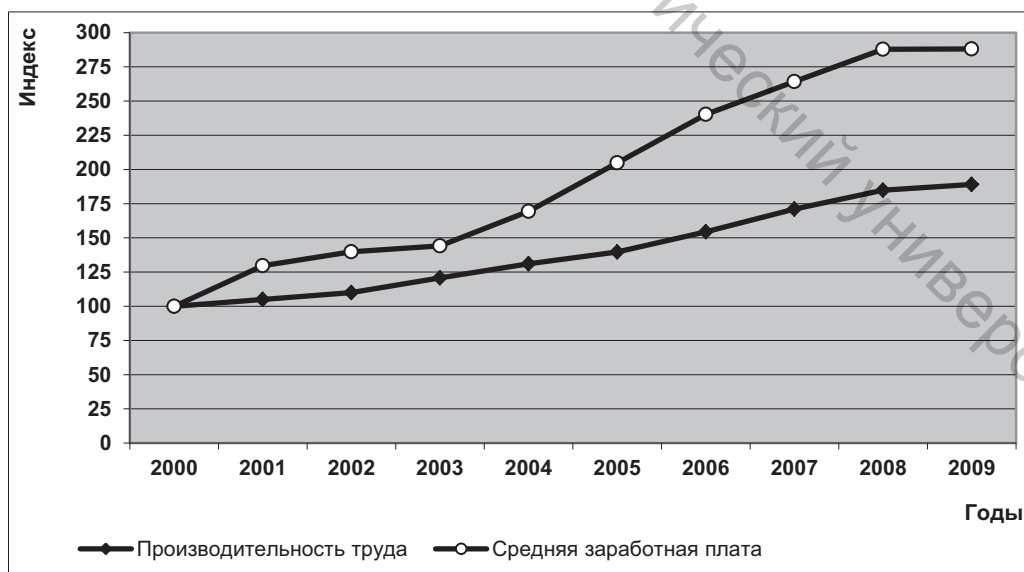
Рисунок 1 – Динамика продуктивности труда и заработной платы в США (1), Финляндии (2)

В развитых странах рационально организованная конкуренция, эффективное законодательство и низкий уровень коррупции заставляют предпринимателя, стремящегося к увеличению своего дохода, постоянно совершенствовать продукцию и технологию ее изготовления. Рост заработной платы обеспечивается механизмом рынка труда и процедурами заключения тарифных соглашений, предусматривающими повышение ставок оплаты труда в соответствии с уровнями производительности и инфляции.



- Источники: 1. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010, с.131.
 2. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат.сб./Росстат. - М., 2004, с.140.
 3. Российский статистический ежегодник: Стат.сб./Госкомстат России. - М., 2001, с.140
 4. Труд и занятость в России. 2009: Стат.сб./Росстат - М., 2009. с.386.
 5. Уровень и образ жизни населения России в 1989-2009 годах [Текст]: докл. к XII Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 5-7 апр. 2011 г. / Г.В. Андрущак, А.Я. Бурдяк, В.Е. Гимпельсон и др. ; рук. авт. колл. Е.Г. Ясин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. с. 11, 57

Рисунок 2 - Динамика продуктивности труда и заработной платы в России



- Источники: 1. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат.сб./Росстат. - М., 2010, с.760, 763, 766,
 2. Российский статистический ежегодник. 2004: Стат.сб./Росстат. - М., 2004, с.746.

Рисунок 3 – Динамика продуктивности труда и заработной платы в Беларуси

Основная проблема экономики современной России состоит в том, что собственники и высшие руководители предприятий не инвестируют сколько-нибудь значительные средства в новые технологии и оборудование.

В современной России и других странах СНГ «невидимая рука рынка» и система правовых норм не обеспечивают существенного роста продуктивности и оплаты труда. Для условий переходной экономики необходимы институциональные меры, усиливающие действие рыночных факторов.

Эти меры должны:

1. Обеспечивать полную хозяйственную самостоятельность предприятия в формировании и распределении доходов.
2. Усиливать конкуренцию производителей товаров и услуг.
3. Обеспечивать заинтересованность всех групп персонала предприятий в росте производительности на основе инвестиций в новые технологии.
4. Создавать условия для конструктивного взаимодействия всех групп персонала, в том числе при возникновении конфликтных ситуаций в сфере оплаты труда.
5. Учитывать значительное различие регионов России по величине прожиточного минимума (*ПМ*), а следовательно, и по минимальной заработной плате (*МЗТ*).

Для реализации этих требований целесообразно принятие закона Российской Федерации «О мотивации роста производительности и оплаты труда».

Основное содержание закона:

1. Мотивация роста производительности труда и заработной платы осуществляется по регионам.
2. Минимальная заработная плата в регионе должна быть не меньше регионального прожиточного минимума.
3. В организациях коммерческого сектора региона минимальная заработная плата (*МЗТ*) должна ежегодно увеличиваться в соответствии с темпом роста производительности труда в соответствующей отрасли региона и уровнем инфляции в истекшем году.
4. Соотношение между темпами роста производительности и минимальной заработной платы устанавливается Правительством региона в зависимости от социально-экономической ситуации.
5. В некоммерческом секторе и органах власти региона рост минимальной заработной платы должен соответствовать среднему росту производительности труда в регионе и уровню инфляции в истекшем году.
6. Средний размер оплаты труда рабочих и служащих предприятий (без учета доходов членов совета директоров) должен быть не менее чем в три раза больше минимального размера оплаты труда на предприятии.

Основным управляемым параметром в предлагаемой системе является минимальная заработная плата, которая устанавливается администрацией региона в соответствии с величиной регионального прожиточного минимума.

Важным инструментом управления производительностью и оплатой труда в регионе может стать коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты труда (см. п. 4 предлагаемого Закона).

Таким образом, величина минимальной заработной платы на предприятии определяется по формуле:

$$МЗПс = (1+Кс) \cdot МЗПб, \quad (1)$$

где *МЗПс* – минимум заработной платы, соответствующий отраслевому коэффициенту соотношения темпов роста производительности и оплаты труда в регионе; *Кс* – коэффициент

повышения *МЗП* на предприятиях отрасли региона; *МЗПб* – базовый (существующий) минимум оплаты труда на предприятии.

Величина коэффициента *Kc* устанавливается по формуле:

$$Kc = d \cdot КПТ, \quad (2)$$

где *d* – коэффициент, характеризующий соотношение между темпами роста производительности и *МЗП* на предприятиях отрасли региона; *КПТ* – средний темп прироста производительности труда за отчетный период в отрасли региона.

Величина *d* устанавливается в результате переговоров между представителями работодателей, профсоюзов и администрации региона.

В предлагаемой схеме управления производительностью и оплатой труда не используется какая-либо внутренняя информация предприятий. Они рассматриваются как «черные ящики» и передают в органы управления только обычную статистическую информацию о выпуске продукции и численности персонала. На основе этих данных определяется показатель средней производительности труда по отрасли хозяйства и по региону в целом.

В докладе рассмотрены процедуры установления параметров формул (1) и (2) на основе организации тарифных переговоров между представителями администрации региона, собственниками предприятий и профсоюзами. При этом использован опыт Финляндии и ФРГ.

Теоретические и методические основы предлагаемых решений изложены в [1].

Список использованных источников

1. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы. М.: Норма, 2011.

УДК 314(476)

ОЦЕНКА ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ ПОВЫШЕНИЯ

*О.И. Гордиенко, доцент,
УО «Полоцкий государственный университет»,
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

В условиях перехода к постиндустриальному информационному обществу роль человеческого капитала в структуре факторов, определяющих конкурентоспособность страны, ее регионов и хозяйствующих субъектов неизмеримо возрастает. Исходной проблемой в формировании человеческого капитала в объеме и качестве, необходимом для обеспечения устойчивого развития страны и ее регионов является обеспечение демографической безопасности.

Республика Беларусь первой на постсоветском пространстве еще в 2002 году приняла Закон «О демографической безопасности Республики Беларусь». В Беларуси реализована Национальная программа демографической безопасности на 2007–2010 гг. [1]. Вторая Национальная программа демографической безопасности на 2011–2015 годы разработана, согласована в различных ведомствах, но пока Совмином не принята. Указанные документы нацелены на создание правовых и организационных основ стабилизации демографической ситуации и формирование предпосылок демографического роста в Республике Беларусь. Вместе с тем, статистика свидетельствует о наличии в Республике Беларусь серьезных демографических угроз. Учитывая, что проявление демографических угроз характеризуется такими негативными социально-экономическими последствиями, как нехватка трудоспособного населения, увеличение финансового давления на экономику страны