

Исследования подтверждают, что в Республике Беларусь в настоящее время одной из проблем является сокращение трудового потенциала деревень. В 2000 году удельный вес занятого в сельском хозяйстве населения насчитывал 14,1%, в 2020 году данный показатель составил 9,2 %.

Одной из причин может служить заниженный размер заработной платы значительной части работающего населения, результатом чего является ослабление ее воспроизводственной мотивации и стимулирующей функции.

Проведенный анализ показал, что число вакансий в июне по сравнению с предыдущим годом уменьшилось на 16,1% и составило 74,4 тыс. Значительная часть свободных рабочих мест (42,6% от общего их числа) сконцентрирована в г. Минске и Минской области, в то время как в Витебской их доля составила 9% и в Могилевской – 10,2%.

Сохраняется территориальный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. Рынок труда ориентирован на рабочие профессии, которые составляют 60,5% от общего числа вакансий. В общереспубликанском банке вакансий сохраняется спрос на такие рабочие профессии, как водитель автомобиля, тракторист, швея, повар, продавец, санитар, каменщик, штукатур, электрогазосварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Среди специалистов – медсестра, врач, ветврач, фармацевт, бухгалтерия, инженер и др.

Дифференциация в уровне заработной платы по видам экономической деятельности (услуги по временному проживанию и информация и связь) в январе-июне 2020 г. составила 5,1 раза (рис. 1)



**Рисунок 1. – Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата по видам экономической деятельности в январе-июне 2020 г.**

В реальном секторе лидером по уровню заработной платы выступает информация и связь: 3,3 раза к среднереспубликанскому уровню заработной платы. Превышение заработной платы в 1,6-

2,5 раза над средней заработной платой по республике характерно для таких видов деятельности, как производство химических продуктов и продуктов нефтепереработки, добыча сырой нефти и природного газа, деятельность трубопроводного, воздушного транспорта.

В бюджетной сфере размер заработной платы выше среднереспубликанского уровня наблюдается у врачей, профессорского-преподавательского состава, а также в таких видах деятельности, как государственное управление, профессиональная, научная и техническая деятельность, финансовая и страховая деятельность (1,3-1,7 раза к среднереспубликанскому уровню).

Аутсайдерами по уровню заработной платы являются такие виды экономической деятельности, как деятельность по предоставлению социальных услуг, услуги по временному проживанию и питанию, творчество, отдых и культура, образование, сельское, лесное и рыбное хозяйство, где диапазон соотношения заработной платы с ее среднереспубликанским уровнем составляет 59-73%.

Региональная дифференциация в январе-июне 2020 г. (между Минской и Могилевской областями) составила 1,2 раза, с учетом г. Минска – 1,8 раза (рис. 2).

В качестве позитивной тенденции следует отметить выполнение целевого прогнозного показателя – установление соотношения средней заработной платы в бюджетной сфере и средней заработной платы по экономике на уровне 80%. По итогам первого полугодия 2020 г. данное соотношение составило 81,2%.

В качестве негативной следует отметить сохраняющуюся на протяжении первого полугодия 2020 г. тенденцию опережающих темпов роста реальной заработной платы над ростом производительности труда, что является риском для сбалансированного развития экономики. В январе-июне текущего года соотношение темпов роста реальной заработной платы и производительности труда составило 1,1.

Современные белорусские предприятия уделяют недостаточное внимание организации мотивирующей среды. XXI век – это век новых технологий, новой эпохи. Предпочтения и интересы людей изменяются, что стоит учитывать при выборе метода мотивации персонала. Задача разработки системы мотивации не может быть эффективно решена прежними способами.

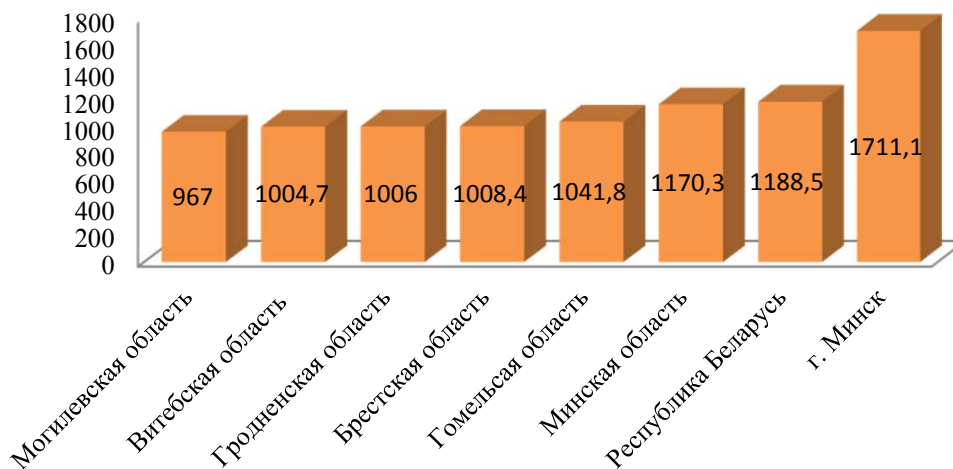


Рисунок 2. – Номинальная заработная плата по областям в январе-июне 2020 г.

Мотивация в АПК носит ряд отличительных признаков, обусловленных спецификой сельскохозяйственного производства:

- 1) сезонность работ, усложняющая процесс стимулирования ввиду временного лага между процессом производства и получением результатов;
- 2) высокая зависимость производственного процесса от природноклиматических условий, создающая риск недополучения планируемого уровня дохода. Это создает предпосылки для снижения материальной заинтересованности работника;
- 3) большой удельный вес нетоварной продукции в структуре производства. Данная особенность также сказывается на величине денежных средств, которыми располагает работодатель;

4) труд работников применяется не только в сельскохозяйственном производстве, но и в личном подсобном хозяйстве. По этой причине влияние руководства частично ограничено, так как работники имеют определенный уровень самообеспеченности;

5) работники аграрной сферы зачастую трудятся под воздействием сложных погодных и климатических условий, что становится одной из причин утечки высококвалифицированных кадров. Их удержание требует существенных денежных ресурсов как для материальной мотивации, так и для финансирования социальной инфраструктуры, чтобы улучшить условия для проживания в сельской местности.

### **Список использованных источников**

1. Микулич, А.В. Экономические отношения и стимулирование труда в сельском хозяйстве: Монография / А.В. Микулич. – Мн., 2005. – 551 с.

2. Редько, Д.В. Управление мотивацией и материальным стимулированием труда работников сельского хозяйства / Д.В. Редько, В.Н. Редько. – Горки: БГСХА, 2019. – 199 с.

3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/stoimost-rabochey-sily/operativnye-dannye/o-nachislennoy-sredney-zarabotnoy-plate-rabotnikov/v-oktyabre-2020-g/>. – Дата доступа: 12.01.2021.