

Механизм совершенствования системы оплаты труда в агропредприятиях Беларуси

Уровень оплаты труда в любой сфере экономики является одним из важнейших факторов экономического роста и повышения эффективности производства. Особенно это актуально для аграрной сферы, поскольку уровень оплаты труда здесь по-прежнему остается самым низким среди всех отраслей народного хозяйства.

В статье рассматриваются проблемы совершенствования заработной платы в аграрном секторе экономики Республики Беларусь. С учетом выявленной проблематики изложен механизм материального стимулирования руководящих работников и специалистов агропредприятий за достижение конечных производственных показателей.

Выбранный вектор развития Республики Беларусь предполагает создание социально ориентированной рыночной модели государства. Особая роль отводится заработной плате как фактору повышения доходов населения. Это подтверждается главным экономическим документом нашей страны – Программой социально-экономического развития на 2001-2005 годы. Одно из основных значений в этом процессе имеет государственное регулирование доходов населения в двух основных сферах: бюджетной и сфере материального производства.

Регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы осуществляется государством путем выработки обоснованной политики в определении минимальной заработной платы, размера тарифной ставки первого разряда; упорядочения системы надтарифных выплат и совершенствования параметров Единой тарифной сетки; разработки более эффективного порядка формирования средств на оплату труда в бюджетных организациях.

Увеличение заработной платы в отраслях сферы материального производства осуществляется за счет выполнения дополнительных заданий по росту объемов производства продукции (работ, услуг), ее реализации, снижения себестоимости, сокращения непроизводительных расходов, повышения рентабельности, то есть за счет улучшения производственно-финансовой деятельности. Вместе с тем основным на таких предприятиях должен стать принцип равной оплаты за труд одинаковой соизмеримости и ценности. В этой связи необходимо обеспечить упорядочение структуры (состава) заработной платы и на этой основе повысить роль оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации.

Как и предусматривалось Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001-

The level of wages in any part of the economy is one of the key factors of economic growth and the increase of the production efficiency. This is specially acute for the agrarian business, because the level of wages so far remain the lowest among other industries.

2005 годы, доля средств, направляемых на оплату труда, последовательно возрастает на основе обеспечения ее опережающего роста по сравнению с другими видами доходов. В результате доля заработной платы в валовом внутреннем продукте, составлявшая в 2000 г. 34,2%, а в денежных доходах – 51,9%, должна увеличиться к 2005 г. соответственно до 45 и 60%. В целом намечается в течение 2001-2005 гг. обеспечить рост реальных денежных доходов населения на 58-63%, снизить уровень бедности, а также повысить реальную заработную плату на 80-85%.

С целью обеспечения безусловного выполнения намеченных задач в части увеличения доходов населения на 2004 г. Президентом поставлены высокие ориентиры по росту заработной платы до уровня, эквивалентного 190 долл. США в целом по стране и 170 долл. США в бюджетной сфере (1). Как средство достижения поставленной цели предельно высоко поднята и планка экономического роста.

Таким образом, политика в области оплаты труда формируется с учетом того, что заработная плата должна стать важнейшим фактором экономического роста и повышения эффективности производства. Заработная плата должна учитывать и стимулировать результаты трудовой и производственно-финансовой деятельности всех субъектов хозяйствования. Для этого необходимо обеспечить повышение доли заработной платы в валовом внутреннем продукте и денежных доходах населения.

В этой связи уже к концу 2005 г. предусматривается довести среднемесячную заработную плату работников народного хозяйства до уровня, эквивалентного 250 долл. США. Резервы обеспечения достаточного ее уровня кроются и в совершенствовании системы оплаты труда.

Разработка же тактических мероприятий по выполнению стратегической задачи – повышение заработной платы до определенного уровня и усиление ее мотивирующей роли в росте доходов населения – целиком и полностью ложится на плечи исполнительной власти регионального уровня. При этом крайне важно на областном уровне установить реально выполнимые ориентиры повышения заработной платы в разрезе районов области, так как районы по своему производственному потенциалу могут значительно отличаться друг от друга. По этой причине средняя заработная плата по области должна планироваться от достигнутого уровня каждого отдельно взятого района

Еще более сложная задача ставится перед исполнительной властью районного звена, где планируемый среднерайонный уровень зарплаты должен быть распределен не только по отраслевому принципу, но и в разрезе отдельных предприятий.

Однако даже правильно доведенные предприятию показатели уровня зарплаты не являются залогом ее автоматического выполнения, а требуют от органов управления района и руководства отдельных предприятий обязательной разработки мотивационного механизма повыше-

ния производительности труда, который был бы понятен и доступен для восприятия каждым работником предприятия или организации.

Насколько принципиален подход управленческого звена области и района к решению данной задачи, во многом определяется как качеством самого планирования, так и конечным результатом ее выполнения.

Бесспорным является тот факт, что грамотное планирование в любой сфере деятельности – это залог успеха в достижении поставленной цели. Руководствуясь данным принципом, для координации действий областных производственных подразделений и местных органов власти Брестской области по обеспечению выхода к декабрю 2004 г. на 190-долларовый среднемесячный уровень заработной платы, предлагается следующая система прогнозных показателей как в региональном (рис. 1), так и отраслевом (рис. 2) разрезе.

Базой для прогноза служат статистические данные среднемесячной оплаты труда за период с I квартала 2002 г. по IV квартал 2003 г. Выравненные статистические ряды позволили построить с высокой степенью достоверности трендовые функции прогноза роста заработной платы с ори-

Долл. США/мес.

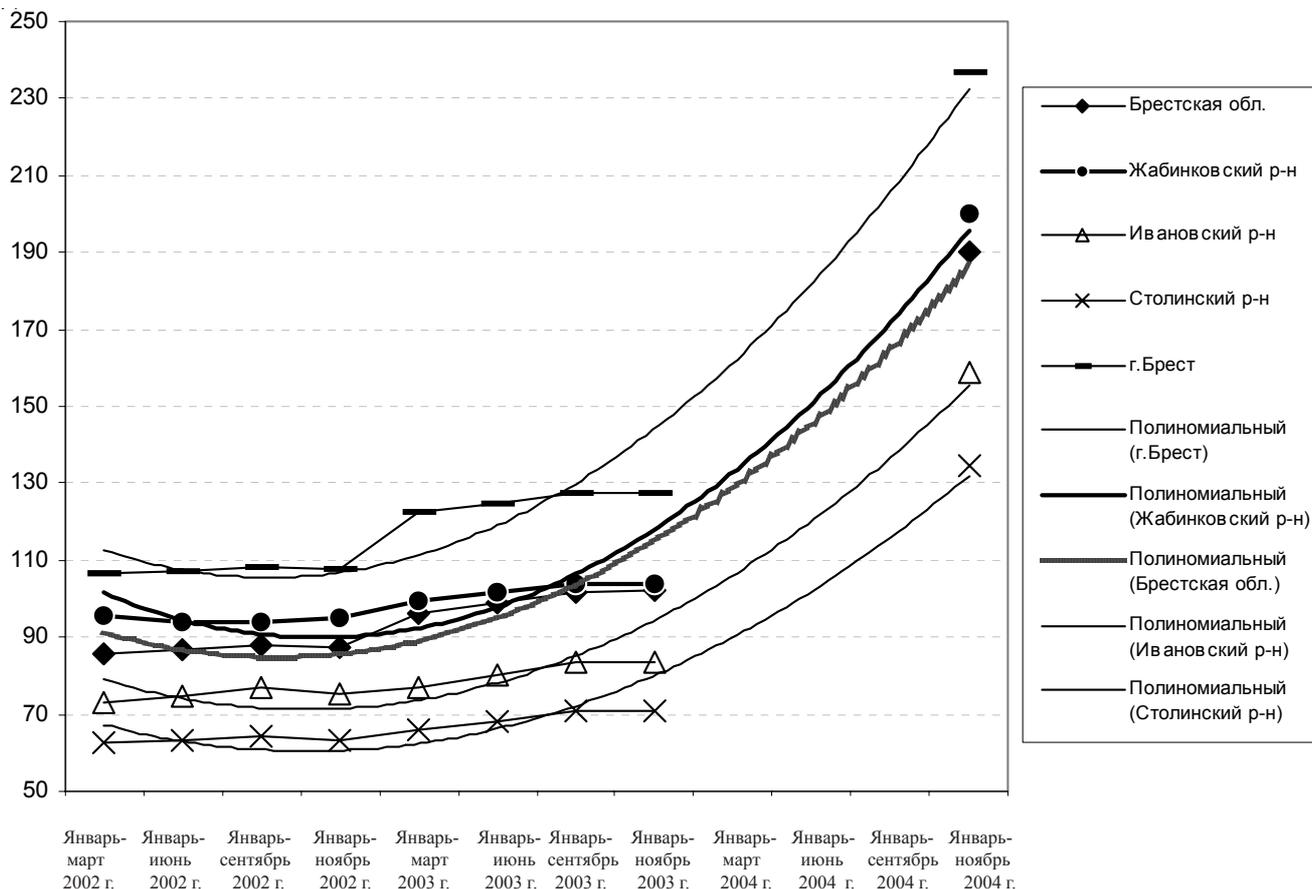


Рис. 1. Прогноз роста заработной платы в отраслях народного хозяйства Брестской области для обеспечения выхода в декабре 2004 г. до уровня, эквивалентного 190 долл. США (региональный разрез)*

Примечание. * – построенные линии тренда (аппроксимация и сглаживание) соответствуют по своему типу полиномиальной кривой второй степени

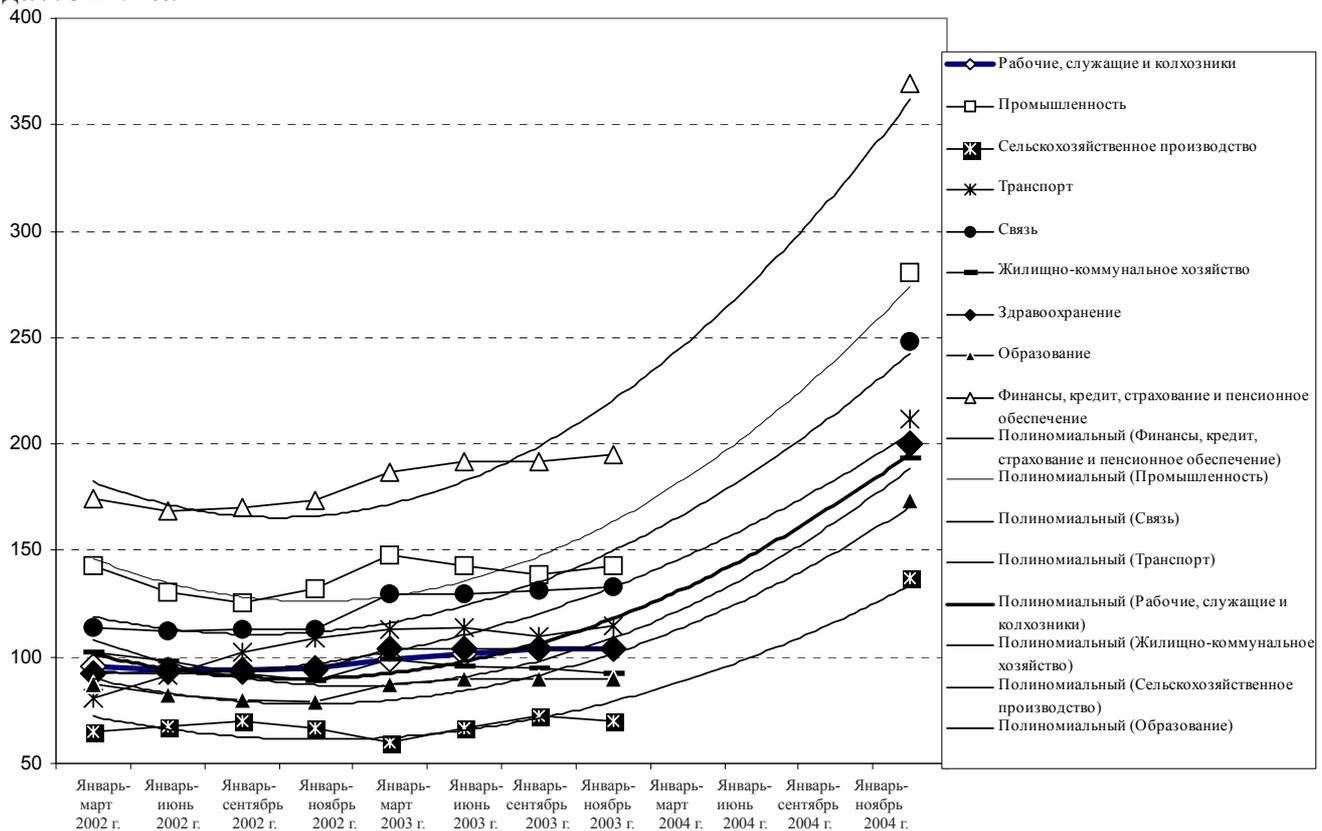


Рис. 2. Прогноз роста заработной платы по отраслям народного хозяйства Жабинковского района для обеспечения выхода в декабре 2004 г. до уровня, эквивалентного 200 долл. США (отраслевой разрез)

ентиром выхода на среднеобластной 190-долларовый уровень. Принципиальным моментом при составлении прогноза было сохранение сложившихся выравненных пропорций в заработной плате по регионам и отраслям.

Как следует из приведенных графиков, прогнозные уровни зарплаты полностью учитывают динамику ее развития в региональном разрезе за последние два года и сложившийся производственный потенциал. С учетом этого прогнозируемая заработная плата по Жабинковскому району будет выше среднеобластного уровня и составит в декабре 2004 г. в эквиваленте 200 долл. США.

Однако экономика Жабинковского района состоит более чем из 10 народнохозяйственных отраслей и сфер, что предъявляет аналогичные требования к дифференцированному установлению плановых уровней заработной платы. Взяв за основу те же принципы прогнозирования и достигнутый производственный потенциал со сложившимся уровнем заработной платы, получаем, что до 365 долл. США должна быть поднята планка зарплаты в сфере финансов, страхования и пенсионного обеспечения, а 280-долларовый уровень в эквиваленте должна обеспечить своим работникам промышленность. Самый низкий уровень доходов прогнозируется по-прежнему в сельском хозяйстве – около 140 долл. США.

Так как наиболее проблемным является рост доходов на селе, то следует подробнее остановиться на сложив-

шейся ситуации с оплатой труда в отрасли сельского хозяйства и, в частности, на определяющей категории работников – аппарате управления.

Как показывает опыт последних лет развития сельхозпроизводства Беларуси, низкая заработная плата работников сельского хозяйства является одним из факторов снижения эффективности аграрного производства. В 2000-2003 гг. среднемесячная заработная плата работников аграрного сектора экономики была в 1,8 раза ниже, чем у рабочих и служащих (табл. 1). Из-за проблем с платежеспособностью сельхозпредприятий выплаты производились со значительными задержками. Бедность направляет усилия крестьян на поиск механизмов выживания, а не на организацию полноценного бизнеса.

Более того, феноменальным явлением в экономике является привлечение кредитов банков для выплаты заработной платы. Только по линии АКБ "Агропромбанк" за август-декабрь 2003 г. для этих целей были выданы кредиты на сумму 924,8 млн. руб., что составляет примерно 5% фонда оплаты труда (ФОТ) сельхозпредприятий области. Большая закредитованность агропредприятий усугубляет и без того их сложное финансовое состояние. Проведенное обследование результатов хозяйственной деятельности сельхозпредприятий области за 2003 г. указывает на необходимость вмешательства в систему оплаты труда работников сельхозпредприятий и ИТР с

Таблица 1. Среднемесячная заработная плата работников по отраслям экономики за 1990-2002 гг., тыс. руб.

	1990 г.*	1995 г.	2000** г.	2001 г.	2002 г.
Кредитование и страхование	363	1612	112,1	226,1	351,1
Наука и научное обслуживание	343	816	73,7	155,4	239,2
Строительство	333	1048	77,3	157,3	228,6
Связь	224	919	68,0	143,4	217,4
Транспорт	298	936	66,8	139,8	213,4
Промышленность	281	862	72,9	148,4	212,4
Здравоохранение	196	652	45,5	105,3	170,2
Образование	191	595	44,4	101,3	163,7
Лесное хозяйство	219	728	48,8	109,6	163,1
Искусство	257	517	40,5	95,9	152,2
Культура	172	518	38,7	88,7	147,0
Торговля, общественное питание	232	607	49,2	100,2	146,1
Сельское хозяйство	251	468	36,1	76,5	113,1
Всего	269	755	59,4	124,9	189,2

Примечание. * – Рублей

** – С учетом деноминации

целью поднятия ее стимулирующей роли в повышении эффективности хозяйствования.

Так, исходя из проводимой государством социальной политики, заработная плата труженикам сельского хозяйства должна выплачиваться своевременно и в полном объеме независимо от финансовых результатов деятельности предприятия. Однако существенную долю в общем ФОТ занимает оплата труда управленческого персонала, эффективность работы которого непосредственно определяет эффективность деятельности предприятия в целом. Исходя из этого, уровень оплаты труда управленческого звена и специалистов должен быть поставлен в прямую зависимость от конечного результата производственной деятельности сельхозпредприятия. Реалии же сегодняшнего дня указывают на обратную тенденцию.

Так, из 358 включенных в анализ сельхозпредприятий 27,4% завершили 2002 г. с убытком, из которых 31 хозяйство (1-я группа) с уровнем убыточности более 20% и 67 предприятий (2-я группа) с уровнем рентабельности от 20% до 0. Данные группы предприятий произвели валовой продукции в расчете на одного работника примерно наполовину меньше, чем рентабельно работающие. Валовой доход, который возможно исчислить только по 2-й группе (по 1-й группе – убыток), составил 326,1 тыс. руб. на одного работника, что почти в 5 раз ниже соответствующего показателя по группе предприятий с рентабельностью выше 25%.

С ростом рентабельности увеличивается валовой доход на одного работника, а показатель удельного веса ФОТ в валовом доходе имеет обратную тенденцию. Так, если доля ФОТ в валовом доходе по группе предприятий с рентабельностью выше 25% равна 37,1% (соответственно доля ФОТ ИТР – 7,8%), то по группе нерентабельных сельхозпредприятий она составляет от 108,5% (26,6%) и выше. При этом удельный вес ФОТ ИТР в общем ФОТ от группы рентабельных к группе убыточных предприятий возрастает с 20,2 до 24,6%.

Снижение стимулирующей роли зарплаты управленческого персонала четко прослеживается при сопоставлении годового фонда оплаты труда рабочих и фонда оплаты труда управленческого персонала. В то время как рост годового ФОТ одного рабочего при переходе от группы хозяйств с убыточностью выше 20% к группе с рентабельностью более 25% составил 66% (с 269,8 до 447,8 тыс. руб./чел.), соответствующий рост ФОТ одного работника ИТР – только 38,6% (с 484,2 до 670,7 тыс. руб./чел.). При этом соотношение годового ФОТ рабочего и работника ИТР для убыточных предприятий составляет 1,9 раза, а для рентабельно работающих предприятий снижается до 1,5 раза. Это свидетельствует о том, что нерентабельное производство в большей степени отражается на рабочих сельхозпредприятий, а не на управленческом звене.

Анализ количественного состава ИТР показывает, что как убыточные предприятия, так и сельхозпроизводители с рентабельностью до 10% несут большее по содержанию бремя управленческого персонала и специалистов. Так, по группе убыточных и низкорентабельных предприятий на 100 рабочих приходится от 18,4 до 19,5 чел. ИТР, а по группе высокорентабельных предприятий данный показатель колеблется в пределах от 17,8 до 18,1 чел. При этом следует отметить, что разброс по данному показателю внутри групп очень большой. Например, в разрезе убыточных предприятий в СПК "Ольшаны" (Ляховичский район) на 100 работающих – 8,9 чел. ИТР, в то время как в ОАО "Отечество" (Пружанский район) – 32,2. Аналогично по группе высокорентабельных предприятий: в СПК "Радчицкий" (Столинский район) на 100 работающих приходится 8,9 чел. ИТР, а в СПК "Конюхи" (Ляховичский район) – 35,8. Несмотря на существующие нормативные наработки рекомендательного характера в части регулирования численности работников управления сельхозпредприятий (например, "Письмо облсельхозпродам № 03-51-12/297 от 11.06.97 и соответствующее дополнение к нему), где определено, что расходы на содержание работников данной категории не должны

превышать 5% общих затрат на производство, их фактический уровень по всем районам как по растениеводству, так и по животноводству остается значительно выше. Это объясняется в большей степени тем, что в настоящее время нет единого нормативного акта, регулирующего численность ИТР в сельхозпредприятиях. Данный вопрос согласно закону "О предприятии" отдан на откуп самим предприятиям. Однако, как свидетельствуют приведенные цифры, без административного вмешательства руководство убыточных предприятий не заинтересовано в снижении численности руководящих работников и специалистов.

С учетом выявленной проблематики предлагается следующий механизм совершенствования оплаты труда руководителей сельскохозяйственных предприятий. В его основу положен принцип, который определяет, что результат работы руководителя должен оцениваться исходя из достигнутого уровня производства каждого отдельного предприятия.

Размер должностного оклада определяется исходя из действующей тарифной ставки первого разряда, умноженной на поправочный коэффициент в зависимости от объема валовой продукции в сопоставимых ценах за предшествующий год в диапазоне от 7,0 до 11,2 (табл. 2).

При производстве молока надбавка за сохранение уровня устанавливается в зависимости от достигнутого за предыдущий год среднегодового удоя молока от коровы и рассчитывается путем умножения должностного оклада на поправочный коэффициент в зависимости от среднегодового удоя от коровы за предыдущий год (табл. 3).

За фактически достигнутые темпы прироста валового производства молока (в% к соответствующему периоду прошлого года) ежемесячно устанавливается надбавка, которая рассчитывается путем умножения суммы должностного оклада и надбавки за сохранение уровня удоев на коэффициент в зависимости от достигнутого темпа

прироста с начала года к соответствующему периоду прошлого года (табл. 4).

В мясном скотоводстве аналогично выплачивается надбавка за сохранение уровня в зависимости от среднесуточных приростов за предыдущий год, которая рассчитывается умножением оклада на коэффициент в зависимости от уровня среднесуточных привесов (табл. 5).

За фактически достигнутые темпы прироста валового производства мяса (в% к соответствующему периоду прошлого года) устанавливается надбавка, которая рассчитывается путем умножения суммы должностного оклада и надбавки за сохранение уровня среднесуточных привесов на поправочный коэффициент в зависимости от достигнутого темпа валового прироста (табл. 6).

Общая сумма ежемесячного заработка определяется путем суммирования: должностной оклад + надбавка за сохранение уровня удоев + надбавка за темпы прироста валового производства молока + надбавка за сохранение уровня среднесуточных приростов + надбавка за темпы прироста валового производства мяса КРС. В нашем примере месячная зарплата составит: $308000 + 92400 + 30800 + 33880 = 465080$ руб.

Если в течение года сельхозпредприятие допускает снижение объемов валового производства по сравнению с соответствующим периодом прошлого года по молоку или по мясу КРС, то размер надбавки за сохранение уровня по данному виду продукции уменьшается на 50%.

Кроме того, руководителю сельхозпредприятия выплачивается надбавка за выслугу лет. Она рассчитывается по существующей методике в процентах к должностному окладу и при расчете надбавок за молоко и мясо КРС не учитывается.

По окончании года руководителю сельхозпредприятия выплачивается итоговая доплата в зависимости от результатов работы за год. Она определяется на основании фак-

Таблица 2. Поправочные коэффициенты к тарифной ставке первого разряда в зависимости от размеров хозяйства (стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах)

Стоимость валовой продукции в сопост. ценах, млн. руб.	До 250	251-350	351-450	451-650	651-900	901-1500	1501-3500	Свыше 3500
Поправочные коэффициенты к тарифной ставке первого разряда	7,0	7,6	8,2	8,8	9,4	10,0	10,6	11,2

Пример: тарифная ставка первого разряда – 35000 руб., валовая продукция СПК за 2003 г. в сопоставимых ценах 2000 г. – 500 млн. руб. Следовательно, должностной оклад будет равен: $35000 \text{ руб.} * 8,8 = 308000$ руб.

Таблица 3. Поправочные коэффициенты для расчета ежемесячной надбавки и доплаты по итогам года за сохранение уровня удоев

Достигнутый уровень удоев, кг/гол. в год	От 2000 до 3000	3001-3500	3501-4000	Свыше 4000
Поправочные коэффициенты к должностному окладу	0,3	0,4	0,5	0,7

Пример: удой от коровы за 2003 г. – 2400 кг. Следовательно, надбавка за сохранение уровня составит: $308000 \text{ руб.} * 0,3 = 92400$ руб.

Таблица 4. Поправочные коэффициенты для расчета размера ежемесячной надбавки и доплаты по итогам года за достигнутые темпы прироста производства молока

Достигнутый уровень удоев, кг/гол. в год	Темпы прироста валовых надоев к соответствующему периоду прошлого года, %		
До 3000	10-20	20,1-30	Свыше 30
От 3000 до 4000	5-10	10,1-20	Свыше 20
Свыше 4000	До 5	5,1-10	Свыше 10
Поправочные коэффициенты (должностной оклад + надбавка за сохранение уровня)	0,1	0,2	0,3

Пример: валовые надои за истекший период (если это февраль, то за январь-февраль) к соответствующему периоду прошлого года составили 107% (темп прироста: $107\% - 100\% = 7\%$). Следовательно, надбавка за темпы прироста (с учетом удоя – 2400 кг) составит: $(308000 \text{ руб.} + 92400 \text{ руб.}) * 0,0 = 0 \text{ руб.}$

Таблица 5. Поправочные коэффициенты для расчета размера ежемесячной надбавки и доплаты по итогам года за сохранение среднесуточных приростов КРС

Достигнутый уровень среднесуточных приростов, г	От 300 до 400	401-500	501-600	Свыше 600
Поправочные коэффициенты к должностному окладу	0,1	0,2	0,3	0,5

Пример: среднесуточные привесы за 2003 г. – 335 г. Следовательно, надбавка за сохранение уровня среднесуточного прироста составит: $308000 \text{ руб.} * 0,1 = 30800 \text{ руб.}$

тических показателей за истекший год следующим образом: по той же методике рассчитываются надбавки по молоку за достигнутый уровень удоя и темпы прироста за год. Итоговая доплата по молоку устанавливается умножением суммы этих надбавок (без учета должностного оклада) на коэффициент 12 (число месяцев в году).

В случае снижения товарности и жирности по сравнению с предыдущим годом итоговая доплата по молоку уменьшается на 20%.

Пример: удой от коровы по итогам 2004 г. составит 3050 кг, темп прироста валового производства молока к 2003 г. – 28%. Итоговая доплата по молоку составит:

$$308000 * 0,4 = 123200 \text{ руб.}$$

$$(308000 + 123200) * 0,3 = 129360 \text{ руб.}$$

$$(123200 + 129360) * 12 = 3030720 \text{ руб.}$$

Аналогично определяется итоговая доплата по мясу КРС.

Пример: если уровень среднесуточных приростов по итогам 2004 г. составит 370 г, темп прироста валового производства мяса КРС к 2003 г. – 12%, то итоговая сумма доплаты по мясу КРС будет равна:

$$308000 * 0,1 = 30800 \text{ руб.}$$

$$(308000 + 30800) * 0,1 = 33880 \text{ руб.}$$

$$(30800 + 33880) * 12 = 776160 \text{ руб.}$$

По производству зерна по этой же методике определяется размер доплаты за достигнутый уровень урожайности (ц/100 балло-гектаров) и рассчитывается путем умножения оклада на поправочный коэффициент в зависимости от полученной урожайности (табл. 7). Доплата за темпы прироста валового производства зерна рассчитывается умножением суммы должностного оклада и доплаты за достигнутый уровень урожайности на поправочный коэффициент в за-

висимости от темпа прироста производства зерна (табл. 8). Итоговая доплата по зерну определяется умножением суммы всех доплат (без оклада) на коэффициент 12.

Если по результатам года продуктивность (удой на корову, среднесуточный прирост) или урожайность снизилась по сравнению с предыдущим годом, но оказалась выше порогового уровня: среднегодовой удой – выше 3000 кг, среднесуточные привесы – выше 350 г, урожайность зерновых и зернобобовых культур – выше 80 ц/100 балло-гектаров, то надбавка за достигнутый уровень по соответствующему виду продукции уменьшается на 50%; если же показатель продуктивности ниже названных значений, то надбавка за "достигнутый уровень" по соответствующему виду продукции не выплачивается.

Общая итоговая доплата за год определяется путем суммирования трех видов доплат (по молоку, мясу и зерну).

Пример: общая сумма итоговой доплаты составит: $(3030720 + 776160 + 3400320) = 7207200 \text{ руб.}$

Данная методика не учитывает форс-мажорные обстоятельства (реорганизация, присоединение слабого хозяйства к более сильному субъекту хозяйствования, погодные катаклизмы или иные объективные причины), которые могут необоснованно исказить уровень оплаты труда руководителя конкретного хозяйства. В таких случаях порядок ее расчета (отнесение к тому или иному уровню, установление соответствующих коэффициентов) определяется комиссией по оплате труда руководителей сельхозпредприятий.

Другие виды выплат – надбавки (за выслугу лет, ученую степень), премии (к юбилейным датам, профессиональным праздникам), материальная помощь к отпуску и

Таблица 6. Поправочные коэффициенты для расчета ежемесячной надбавки и доплаты по итогам года за достигнутые темпы прироста производства мяса КРС

Достигнутый уровень среднесуточных привесов, г	Темпы прироста валового производства мяса КРС к соответствующему периоду прошлого года, %		
До 400	10-20	20,1-30	Свыше 30
От 400 до 600	5-10	10,1-20	Свыше 20
Свыше 600	До 5	5,1-10	Свыше 10
Поправочные коэффициенты (должностной оклад + надбавка за сохранение уровня)	0,1	0,2	0,3

Пример: валовое производство мяса КРС к соответствующему периоду прошлого года составило 115% (темпы прироста: 115%-100%= 15%). Следовательно, надбавка за темпы прироста (с учетом среднесуточных приростов – 335 г) составит: (308000 руб. + 30800 руб.) * 0,1=33880 руб.

Таблица 7. Поправочные коэффициенты для расчета доплаты к должностному окладу по итогам года за урожайность зерновых и зернобобовых культур

Достигнутый уровень урожайности, ц/100 балло-гектаров	От 60 до 80	80,1-100	100,1-130	Свыше 130
Поправочный коэффициент к должностному окладу	0,4	0,6	0,8	1,0

Пример: при урожайности за 2003 г. – 90 ц/100 балло-гектаров надбавка составит: 308000*0,6=184800 руб.

Таблица 8. Поправочные коэффициенты для расчета доплаты по итогам года за достигнутые темпы прироста производства зерна

Достигнутый уровень урожайности, ц/100 балло-гектаров	Темпы прироста валового производства зерна к соответствующему периоду прошлого года, %		
До 80	10-20	20,1-30	Свыше 30
80,1-130	5-10	10,1-20	Свыше 20
Свыше 130	До 5	5,1-10	Свыше 10
Поправочный коэффициент (должностной оклад + надбавка за сохранение уровня)	0,1	0,2	0,3

Пример: если темпы прироста валового производства зерновых и зернобобовых к соответствующему периоду прошлого года будет 15%, то надбавка за темпы прироста (с учетом урожайности 90 ц/100 балло-гектаров) составит: (308000+184800) * 0,2=98560 руб. Сумма итоговой доплаты по зерну будет равна: (184800+98560) * 12=3400320 руб.

т.д. – устанавливаются согласно действующему законодательству и рекомендациям вышестоящих органов государственного управления.

Литература

1. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001 – 2005 годы. – Минск. – Беларусь, 2001.

2. Агрпромышленный комплекс: Стат. сб. / Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Министерство статистики и анализа Республики Беларусь. – Минск, 2003. – Т. 1.

3. Борисов Е.Ф. Хрестоматия по экономической теории. – Москва: Омега-М, 1997.

4. Ладанова М.П. Стимулирование хозяйственно-финансовой деятельности сельских территорий // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2002. – № 10.

5. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. ЭКОНОМИКС: Принципы, проблемы и политика. – Москва, 1992.

6. Правительство должно работать динамично, эффективно – на высокий результат // Рэспубліка. – 2003. – 20 янв.

7. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. ЭКОНОМИКА. – Москва, Юникс-М, 1993.