

об улучшении финансового состояния предприятия. В то же время второй блок финансовых коэффициентов помогает выявить слабые стороны деятельности организации. Так, отмечается тенденция снижения коэффициентов иммобилизации, инвестирования в долгосрочные активы, инвестирования долгосрочных финансовых ресурсов, структуры привлеченного капитала, что свидетельствует о снижении мобильности имущества организации, слабом привлечении для инвестирования долгосрочных заемных источников, а также неравномерном распределении нагрузки по погашению задолженности организациям.

Следовательно, для оценки финансовой устойчивости организации недостаточно анализа коэффициентов первого блока, так как он не в полной мере отражает финансовое положение. На наш взгляд, для объективной оценки финансовой устойчивости необходимо использовать коэффициенты второго блока.

В. И. Слонимская

Научный руководитель - кандидат экономических наук Н. А. Самара
БГЭУ (Минск)

ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ ВНЕДРЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современной научной социально-экономической литературе проблема организации заработной платы работников уделено определённое внимание. Вместе с тем опыт использования белорусскими предприятиями введения альтернативных систем оплаты труда изучен недостаточно.

Одна из важнейших проблем организации заработной платы – найти механизм заинтересованности работников, способный обеспечить максимально тесную взаимосвязь их заработной платы с фактическим трудовым вкладом.

Инновационная модель оплаты труда была разработана на примере системы организации заработной платы ГО «Белресурсы».

Данная организация объединяет в себе ведущие предприятия Республики Беларусь, которые обеспечивают поставки чёрных металлов, химической продукции, а также занимаются переработкой отходов.

Действующая система оплаты труда в ГО «Белресурсы» имеет ряд недостатков:

- дифференциация заработной платы осуществляется преимущественно на основании формальных показателей, которые недостаточно отражают непосредственные его реальные достижения и результаты;
- создает низкие возможности для поощрения конкретных работников и мотивации к качественному труду.

