

3) С целью повышения эффективности продвижения новой продукции, мы рекомендуем РУП «Минск «Кристалл» вместо стратегии «выхода на рынок», которая подразумевает продажу товара по цене с заложенной низкой рентабельностью; использовать ценовую стратегию снятия сливок, то есть продавать новый товар по цене выше средней, что будет еще раз подчеркивать его качество и уникальность.

4) РУП «Минск «Кристалл» следует отказаться от дизайна упаковок и этикеток со значительным использованием национальных акцентов, так как это отпугивает иностранных потребителей, предпочитающих четкие формы и силуэты. Главной особенностью дизайна должна стать бутылка, так как оригинальность формы бутылки очень ценится в Западной культуре.

5) Наиболее эффективно начинать продвижение бренда на рынки стран ближнего зарубежья, что определяется схожестью традиций и культуры потребления алкогольных напитков и знания способов продвижения на рынки. Для РУП «Минск «Кристалл» таким рынком является Россия, так, как если сравнивать, например, Украину и Россию, то украинский водочный рынок более концентрированный, на нем выход новых игроков труднее, существует намного больше барьеров. В России, наоборот, рынок водки более фрагментирован, поэтому у новых игроков есть возможность, используя грамотную стратегию, занять хорошие позиции.

6) При создании нового бренда основные затраты приходятся на рекламу нового товара. Однако, учитывая специфику рынка алкоголя, на котором реклама сильно ограничена, в данном вопросе придется использовать сообразительность и оригинальность. В объеме инвестиций на запуск нового бренда самой высокочатной частью является ТВ-реклама. Однако в РБ сегодня этот канал для водочников закрыт. Поэтому для того, чтобы построить знание нового бренда, нужно активно рекламироваться в прессе, Интернете и других доступных медиа, чтобы получить охват и частоту контактов, которые дало бы использование ТВ.

Таким образом, для РУП «Минск «Кристалл» существует множество возможностей для успешного продвижения бренда на международную арену. Учитывая историю предприятия, насчитывающую более 100 лет, и масштабы его деятельности в Республике Беларусь, у предприятия есть огромный потенциал для завоевания лояльности зарубежных покупателей. Поэтому на РУП «Минск «Кристалл» следует основательно рассмотреть вопрос о позиционировании своей продукции на внешнем рынке. Реализация предложенных мероприятий позволит расширить возможности национального производителя по поддержанию конкурентных преимуществ и дальнейшему расширению географических границ рынков сбыта продукции.

Источники

1. Gregory, James (2003). Best of Branding. ISBN 0-07-140329-9
2. Fan, Y. (2002) "The National Image of Global Brands", Journal of Brand Management, 9:3, 180-192, available at Brunel.ac.uk

С.Н. Лапина, ассистент БГЭУ (Минск)

РЕФОРМИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЕЛАРУСИ: ПЕРЕХОД К ГИБКИМ СИСТЕМАМ ОПЛАТЫ ТРУДА

В условиях развивающихся рыночных отношений, инновационных и инвестиционных процессов в Республике Беларусь проводится работа по совершенствованию оплаты труда работников реального сектора экономики в части усиления её зависимо-

сти от результатов финансово-хозяйственной деятельности и расширению прав нанимателей в стимулировании труда работников. При этом приоритет отдается прогрессивным системам оплаты труда, гибкость которых позволит быстро реагировать на сложившуюся ситуацию и достойный уровень заработной платы работников.

Гибкие системы оплаты труда позволят усилить мотивационную функцию заработной платы, стимулировать в неограниченных размерах высокопроизводительный и эффективный труд, мобильно реагировать на изменения, происходящие как в экономике, так и на рынке труда, а также выбирать те системы оплаты труда, которые бы учитывали экономику и финансовые возможности организации, ее специфику и особенности деятельности, но при этом обеспечивали бы адекватный затраченному труду уровень заработной платы.

Переход на гибкие системы оплаты труда предусматривает в перспективе перевод малых предприятий и микроорганизаций на упрощенные варианты систем оплаты труда, например, процент от выручки или фиксированный оклад. Что касается крупных коммерческих организаций с численностью работающих 2-15 тыс. человек, то они могут остаться на действующих условиях оплаты труда, проведя их модернизацию. Например, установив свое распределение работников по тарифным разрядам Единой тарифной сетки либо разработав свою тарифную сетку.

28 декабря 2011 года на экспертно-медийном семинаре «Равные права граждан Союзного государства: реформы в оплате труда» обсуждались подходы к реформированию в сфере оплаты труда в странах-участниках Союзного государства. Было отмечено, что в Беларуси имеется положительный опыт реформирования оплаты труда.

Так, работа по либерализации оплаты труда в организациях реального сектора экономики Беларуси активизировалась в 2009 году, что сопровождалось принятием ряда нормативных документов.

В 2011 году организации реального сектора экономики получили практически полную свободу в выборе форм и систем оплаты труда. Единая тарифная сетка стала носить рекомендательный характер, значительно расширились права нанимателей в части стимулирующих выплат и выборе любой системы оплаты труда, установления размеров оплаты труда. Был заложен принцип установления и повышения размеров оплаты труда в зависимости от эффективности деятельности и финансовых возможностей.

Как итог, из-под прямого регулирования оплаты труда выведено более 87 тыс. организаций негосударственной формы собственности, что составляет 85,5 % от общего количества организаций реального сектора.

Пересмотрена нормативная правовая база, регулирующая оплату труда в реальном секторе, — она уменьшилась на 19 нормативных правовых актов [1,2,3,4].

Минимизировалось регулирование оплаты труда на государственных предприятиях реального сектора экономики. Сейчас централизованно регулируются только условия оплаты труда руководителей организаций — это касается около 15 тыс. организаций государственной формы собственности (14,5 %).

Важным нововведением стало применение широко используемой в развитых странах (например, Германии, Швеции и др.) формы стимулирования в виде краткосрочных и годового бонусов. В Беларуси по итогам 2010 года годовой бонус был выплачен 28 руководителям организаций.

С целью методического и информационного обеспечения руководителей и специалистов коммерческих организаций по вопросам разработки и внедрения гибких систем оплаты труда 1 ноября 2011 года вступили в силу утвержденные Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях (постановле-

ние Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 октября 2011 года № 104), разработанные с участием НИИ труда Министерства труда и социальной защиты РБ.

В указанных рекомендациях на примерах показано, как можно установить систему оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации самостоятельно, комиссионную систему вознаграждения, персональных условий, фиксированного вознаграждения за единицу реализованной продукции. Коммерческая организация не обязана применять эти рекомендации, но она может отталкиваться от данных разработок, частично применять их. Этот документ разработан в помощь тем, кто готов внедрять эффективные системы оплаты труда.

Вместе с тем, несмотря на то, что в Беларуси расширены права нанимателей по выбору любой системы оплаты труда, гибкие формы оплаты труда пока непопулярны среди белорусских организаций. Пока организации не спешат использовать новые возможности. По результатам мониторинга, проведенного органами по труду, занятости и соцзащиты РБ по состоянию на 28.12.2011 года сохранили ранее действовавшую систему оплаты труда на основе Единой тарифной сетки 95,6 % организаций, лишь 4,4% организаций реального сектора экономики применяют гибкие формы оплаты труда в Беларуси, из них 2,8% организаций перешли на системы оплаты труда, построенные на использовании собственных тарифных сеток; 1,6% — отказались от применения какой-либо тарификации и перешли на гибкие системы оплаты труда (фиксированные оклады, установленные в зависимости от должности и стажа работы по профессии; процент вознаграждения от полученной выручки).

В связи с этим в 2012 году планируется проводить семинары во всех регионах страны, чтобы обеспечить организации необходимой информацией по выработке современных подходов к внедрению эффективных систем оплаты.

Многие новые системы оплаты труда и премирования просто «не работают» ввиду того, что их составляют без учета социально-психологических особенностей работников, а также ввиду неправильной организации выполнения программ. Впрочем наниматели должны уделять больше внимания расширению социального пакета. Практика показала, что в ряде случаев наиболее привлекательными для сотрудников становятся такие элементы социального пакета, как заключение контрактов с высококвалифицированными работниками на максимальный срок, предоставление дополнительных и поощрительных отпусков, обучение и медицинское обслуживание за счет средств нанимателя, выплаты на удешевление питания, оздоровление, подготовку к школе, финансирование учебы, оказание помощи в строительстве жилья и др.

В ближайшей перспективе предлагается проработать вопрос перехода на регулирование оплаты труда руководителей коммерческих организаций только через коэффициент соотношения средних заработных плат руководителя и по организации в целом. Это послужит своего рода социальным защитным механизмом для трудового коллектива.

Разработка и внедрение гибких систем оплаты труда потребует инновационных подходов со стороны специалистов по труду и заработной плате. При этом их роль и ответственность значительно возрастет. Только грамотные, высококвалифицированные специалисты смогут разработать и внедрить в организациях эффективные, гибкие системы оплаты труда работников. Однако подавляющее большинство специалистов, как государственных органов, так и коммерческих организаций, не готовы к произошедшим изменениям и полученной свободе в вопросах оплаты труда.

В связи с этим министерство труда и социальной защиты РБ видит решение этой проблемы во взаимодействии с Министерством образования, Академией управления при Президенте Беларуси и другими ведущими учреждениями образования по вопросам организации подготовки, переподготовки руководителей и специалистов, занятых вопросами организации и оплаты труда путем введения в курс обучения специальных дисциплин по разработке и внедрению перспективных гибких систем. С помощью науки и специалистов организаций гибкие системы оплаты труда смогут развиваться и модифицироваться.

В этих условиях одним из важных направлений в работе Министерства труда и социальной защиты РБ, НИИ труда становится методологическое и информационное обеспечение перехода на гибкие системы оплаты труда, в том числе проведение обучающих семинаров-практикумов в регионах по гибким системам, и обмен опытом по их разработке и внедрению, в том числе с учетом зарубежного опыта.

Источники

1. О внесении изменений и дополнений в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25 июля 2002 г. № 1003 и от 27 декабря 2004 г. № 1651 и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь по вопросам регулирования оплаты труда: постановление Сов. Министров Респ. Беларусь, 28 янв. 2009 г., № 103 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 5/29209.

2. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011. №181. [Электронный ресурс].- Режим доступа : <http://jurisconsult.by/library/#!/data/document/text/id/500134003/sid/ece52f1679a14dfb9b0c4ce9d30dd5b1/index/2/>.- Дата доступа: 12.03.2012.

3. О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг) в 2010 году //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2009 г., № 27, 1/10428; 2010 г., № 16, 1/11317.

4. Об утверждении Методических рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2010 № 131.-[Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://jurisconsult.by/library/#!/data/document/text/id/500118638/sid/b4028a02c4254e0084ca4e1a65600ebd/index/1/>.- дата доступа: 12.03.2012.

Леднёва И.А., ассистент кафедры экономики торговли БГЭУ (Минск)

ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Одним из слагаемых успешного функционирования субъектов хозяйствования является экономически грамотное управление их финансовыми ресурсами. При этом особое внимание следует уделить источникам формирования финансовых средств, ведь во многом их правильный выбор предопределяет эффективность функционирования организации.

В экономической литературе существуют различные точки зрения на структуру капитала и источники финансирования организации. Ряд экономистов такие понятия, как средства организации и их источники, рассматривают как тождественные и выделяют четыре вида средств (источников):