

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Эффективное развитие экономики любой страны фокусируется в системе составляющих, по которым можно судить о степени зрелости экономической системы в целом. Важнейшим в ряду таких составляющих общепринято считать развитие малого инновационного предпринимательства. Пороговой величиной, свидетельствующей о том, что в стране осуществилась критическая масса рыночных преобразований, созданы благоприятные условия для бизнеса и эффективного использования инвестиций, является состояние экономики, когда доля малого бизнеса достигает примерно 40 % общей численности занятых. В экономически развитых государствах доля малого бизнеса в общем объеме ВВП превышает 50 %.

Программными документами Республики Беларусь запланировано увеличение доли малого предпринимательства в ВВП до 30 % и обеспечение численности занятых в этом секторе не менее 1,8 млн чел. к концу 2015 г. [1]. Анализ статистических данных показывает, что на 1 января 2012 г. в стране насчитывалось 88 673 организации малого бизнеса с долей последнего в ВВП страны 22,9 %, что указывает на необходимость принятия неординарных мер по его ускоренному развитию.

По нашему мнению, комплекс методологических мер, сфокусированных на алгоритм формирования инновационного малого предпринимательства, должен быть, прежде всего, акцентирован на решение следующих задач:

1. Особую озабоченность вызывает показатель уровня номинальной начисленной заработной платы. Так, в 2011 г. в малом предпринимательстве он составил 1651,9 тыс. руб. при 1925,3 в среднем по республике. В сложившейся ситуации закономерен вопрос привлекательности труда в малом бизнесе и, соответственно, перспективах развития малого предпринимательства в Республике Беларусь.

Мотивацию труда следует рассматривать не как узкий комплекс экономических и организационных составляющих, связанных только с формированием заработной платы работника, а как системный элемент организационно-экономического и социального механизмов функционирования формируемого кластера в отрасли [2].

2. Организационно-экономический механизм формирования малого предпринимательства в республике требует совершенствования как в области формировании инфраструктуры и институтов малого бизнеса со стороны государства, так и разработки полноценной методологии корпоративного управления новыми инновационными организационными структурами. Такой механизм позволит всем инвесторам ощущать себя комфортно, менеджменту — нормально общаться с акционе-

рами и наемными работниками, а последним — иметь понятные взаимоотношения с компаниями, государством и т.д. [2].

3. Необходима разработка экономического механизма создания новых организационных структур в контексте государственно-частного партнерства, которые могли бы значительно повысить как эффективность функционирующего народнохозяйственного комплекса страны, так и его экспортный потенциал.

Литература

1. О поддержке малого и среднего предпринимательства: Закон Респ. Беларусь, 1 июля 2010 г., № 148-З // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2010. — № 170. — 2/1703.

2. *Иванцов, П.И.* Инновационная экономика: пособие / П.И. Иванцов. — Минск: Дикта, 2012. — 156 с.

*Е.А. Куеня, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» наниматели коммерческих организаций всех форм собственности самостоятельно в коллективных договорах, положениях, иных локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах (контрактах) определяют формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе тарификацию, выплаты стимулирующего и компенсирующего характера (премии, надбавки, доплаты и другие выплаты).

Системы оплаты труда работников разрабатываются с учетом специфики и видов деятельности организации (индивидуального предпринимателя), ее структурных подразделений, особенностей трудовых и производственных процессов, организационной структуры, численности работников, других факторов и должны способствовать усилению заинтересованности как конкретного работника, так и коллективов работников в конечных результатах деятельности организации (индивидуального предпринимателя), в том числе в получении прибыли, выполнении показателей социально-экономического развития, и гибко реагировать на их изменение.

Работу по созданию эффективной гибкой системы оплаты труда работников организации рекомендуется проводить по следующим этапам.

1-й этап. Анализ результатов деятельности организации за определенные периоды времени, в том числе в сравнении с результатами работы других организаций, осуществляющих аналогичный вид деятельности.

180