

страция переходов прав по данному основанию составляла 39 %, а в 2009 г. – 35 %. Наибольшее количество зарегистрированных договоров аренды на протяжении 2005–2006 гг. приходится на капитальные строения – 49 % в 2005 г. и 44 % в 2006 г. Удельный вес зарегистрированных договоров аренды капитальных строений в 2009 г. составил 35 %, а зарегистрированных договоров изолированных помещений – 39 %. Как и в случае с договорами аренды, наибольшее количество зарегистрированных договоров ипотеки приходится на капитальные строения. Так, в 2005 г. количество зарегистрированных договоров ипотеки капитальных строений составило 66 %, а в 2009 г. – 75 %. В период с 2005 по 2009 гг. ипотека земельных участков носит единичный характер.

Преобладание капитальных строений и изолированных помещений над земельными участками, в отношении которых производилась регистрация сделок, объясняется более высоким уровнем развития соответствующего первичного рынка. По данным государственного земельного кадастра по состоянию на 01.01. 2010 удельный вес земельных участков, переданных в частную собственность на территории Могилевской области, составлял 0,2 % от общей площади административно-территориальной единицы. Согласно вышеизложенному, для г. Могилева и Могилевского района характерна положительная динамика регистрации сделок с недвижимым имуществом. Развитие вторичного рынка недвижимости в первую очередь обусловлено развитием первичного рынка, социально-экономическими особенностями развития территории, юридической осведомленностью субъектов гражданских и земельных правоотношений.

*А.И. Герасименко  
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА – ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

На промышленных предприятиях применяются четыре основные организационные структуры систем управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная (штабная) и матричная.

При линейной структуре во главе производственного звена любого уровня стоит руководитель – единоначальник, который осуществляет все функции управления и подчиняется по всем вопросам вышестоящему начальнику. Эта структура имеет ряд преимуществ, что позволяет оперативно и эффективно управлять. Она наиболее простая и характерна для малых предприятий.

Управление широкомасштабным производством со сложными связями имеет функциональную структуру, где выполнение отдельных функций по конкретным вопросам возлагается на специалистов, которые объединяются в структурные подразделения системы управления и принимают решения.

Линейно-функциональная (штабная) структура в промышленности играет ведущую роль. Основу этой структуры составляет линейное управление. Одна-

ко, чем крупнее производство и разветвленное аппарат управления, тем сложнее координировать работу линейному руководителю.

Матричные структуры управления открыли качественно новое направление в развитии наиболее гибких и активных программно-целевых структур управления. Они нацелены на подъем творческой инициативы руководителей и специалистов и выявление возможностей значительного повышения эффективности производства.

Современный этап развития экономики характеризуется увеличением масштабов, усложнением и быстрыми изменениями, происходящими в производстве и на рынке товаров и услуг. Этот факт значительно затрудняет эффективную деятельность предприятия, так как все вышеперечисленные организационные структуры в значительной степени статичны и не способны оперативно реагировать на изменения во внешней и внутренней среде функционирования предприятия. Процессы децентрализации и разукрупнения неразрывно связаны с поэтапным переходом от линейно-функциональных к дивизиональным и матричным структурам управления и от них – к сетевым организациям. Последняя форма получила широкое распространение в мировой практике как наиболее надежное средство выживания предприятий, прежде всего малого бизнеса, в условиях жесткой рыночной конкуренции.

Сети представляют собой достаточно гибкую структуру, позволяющую входящим в нее компаниям конкурировать между собой, привлекать новых партнеров и одновременно организовывать и координировать деятельность своих членов. При этом существенно меняется роль менеджеров. В сетевой структуре все менеджеры оказываются практически в равных условиях, иерархия исчезает. Специалисты считают, что будущее за организациями с быстро изменяющимися структурами, основанными на власти знаний и компетентности, а не на позиции в иерархии (должности).

*А.Ю. Гороява*  
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

## МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЛУЖБЫ СБЫТА

В соответствии с предлагаемой методикой фонд заработной платы службы сбыта в целом должен формироваться с учетом базового оклада или тарифа, определяемого как постоянная составляющая заработной платы сотрудника; персональной надбавки или денежного вознаграждения, устанавливаемого каждому сотруднику по представлению руководителя службы сбыта; коэффициента, характеризующего дополнительную систему премирования работников службы сбыта за определенные достижения. Базовый оклад предлагается установить в размере 20–40 % от средней заработной платы сотрудника, которую он имел до введения новой системы оплаты труда. Размер персональной надбавки может составлять 50–60 % от базового оклада. Размер коэффициента рассчитывается исходя из критериев, представленных в таблице.

БЕЛАРУСЬСЬКІ Дзяржаўны  
ЭКАНАМІЧНЫ УНІВЕРСІТАТ  
**БІБЛІЯТЭКА**

Belarus State Economic University. 8-7-88

ИВ. №  
<http://www.bsou.by>