

Однако проблемы, с которыми столкнулись государственные предприятия, не вызваны проблемами отрасли или рынка. Параллельно процессу модернизации наблюдался активный приход деревообрабатывающих компаний в Беларусь. Например, в 2011 г. VAKARU MEDIENOS GRUPE начало строительство вертикально интегрированного деревообрабатывающего комплекса. Всего было инвестировано 95 млн евро, строительство было завершено через год. Сбыт был налажен через всемирно известную компанию ИКЕА, в результате уже сейчас предприятие нуждается в новых производственных мощностях.

Основное различие в модернизации и приватизации в том, что государственные предприятия не добиваются высвобождения численности персонала. Как результат, используются технологии производства, которые требуют большого количества обслуживающего персонала. Как правило, это технологии, которые уже давно используются в европейских странах и от которых современные предприятия отказываются. В это же время частный капитал делает ставку на прибыльность, внедряется новое производство, в котором в цехах заняты единицы персонала, уменьшено энергопотребление, внедрено безотходное производство. Поэтому, на наш взгляд, модернизация и приватизация должны быть не взаимоисключающими, а дополняющими механизмами. Ведь бизнес осуществляет модернизацию постоянно, в то время как государственные предприятия делают это в случае крайней необходимости.

#### Список использованных источников

1. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by>. – Дата доступа: 22.03.2014.
2. Маненок, Т. Экономика не подчиняется указам / Т. Маненок // Журнал. – 2014. – № 1–2(234).
3. Комитет государственного контроля Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kgk.gov.by/ru/kommentarii/>. – Дата доступа: 25.02.2014.

*А. И. Дорохов*

Научный руководитель – кандидат экономических наук Л. В. Корбут  
БГЭУ (Минск)

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОАО «АМКОДОР»

Вопросы морального и материального стимулирования в нашей стране имеют свои характерные особенности, связанные как с историческими реалиями формирования рыночной экономики, так и со специфическими чертами менталитета [1, с. 294].

Основной акцент в рассмотренной нами системе стимулирования сделан на материальные методы стимулирования. Предприятие ведет поли-

тику гарантирования стабильности системы оплаты труда: обеспечивает уровень среднемесячной заработной платы не менее 300 % минимального потребительского бюджета на одного члена семьи из четырех человек (5 342 040 бел. рублей без учета подоходного налога по состоянию на 01.04.2014 г.)

На предприятии ОАО «Амкодор» производят выплаты и оказывают услуги из собственных средств. Так, впервые вступившим в законный брак, при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка выплачивается 10 базовых величин. Работникам, у которых нет одного кормильца и имеющих двух и более детей в возрасте до 17 лет, многодетным семьям, имеющим трех и более детей в возрасте до 17 лет, выплачивается по две базовые величины на каждого ребенка ежемесячно; работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – три базовые величины на каждого ребенка ежемесячно.

При присвоении звания «Заслуженный ветеран труда ОАО «Амкодор»» выплачивается 10 базовых величин, а при присвоении звания «Ветеран труда ОАО «Амкодор»» – 8 базовых величин. Звание «Заслуженный ветеран труда ОАО «Амкодор»» присваивается при наличии звания «Ветеран труда», непрерывном стаже работы не менее 25 лет для женщин и 30 лет для мужчин; занятым на работах с вредными условиями труда не менее 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин. Данные звания присваиваются ежегодно к Дню машиностроителя.

Детям работников общества производится выплата стипендии в размере одной базовой величины (150 тысяч) с 4 по 11 класс при среднем балле не менее 9 по итогам учебы за четверть [2].

Для поддержания уровня квалификации работников проводится ежегодная аттестация кадров. По результатам аттестации разрабатывается план организации повышения квалификации и переподготовки персонала, а затем совершаются кадровые перестановки.

Для последовательного повышения квалификации рабочих, получения ими технических знаний, необходимых для овладения передовой техникой, высокопроизводительными методами выполнения сложных и ответственных работ, тарифицируемых по более высоким разрядам данной специальности, организуются производственно-технические курсы, экономическое обучение, обучение английскому языку.

В качестве наиболее распространенных способов морального поощрения можно назвать объявление благодарности, выдачу премии, награждение ценным подарком, награждение Почетной грамотой, присвоение почетных званий.

Таким образом, стимулирование труда создает условия для осознания работником, что он может трудиться более производительнее, и возникновения желания, рождающего, в свою очередь, потребность трудиться более производительнее.