

быть применена также на уровне предприятия. Предприятие сможет планировать не только свою производственную деятельность, но и формировать исходя из нее и предложенных мероприятий свой финансовый план.

Литература:

1. Никитин, Г.Г. Система анализа и прогнозирования деловой активности на макроуровне / Г.Г. Никитин // Деньги и кредит. – 1995. – № 7. – С. 50-56.

2. Соболевский, А.С. Прогнозирование функционирования промышленности строительных материалов Республики Беларусь с учетом изменения влияния внешних факторов / А.С. Соболевский // Труды БГТУ. Сер. VII, Экономика и управление. – 2007. – Вып. XV. – С. 276-279.

Г.А. Сыктым

*УО «Белорусский государственный экономический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

ВЫБОР СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАЛЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Опыт стран с рыночной экономикой свидетельствует, что важнейшим условием качественного развития страны является одновременное функционирование крупных, средних, малых предприятий, а также осуществление деятельности, базирующейся на личном труде.

Малые предприятия обладают специфическими свойствами: 1) свобода поиска и поощрение инициативы; 2) отсутствие бюрократизма при разрешении организационно-управленческих вопросов; 3) готовность к риску; 4) ускоренная апробация выдвигаемых прогрессивных решений. Малые предприятия отличает также простота организационной структуры, личное участие и заинтересованность всех работников в делах компании, возможность гибко реагировать на внешние изменения, быстро приспосабливаться к меняющимся экономическим требованиям и ситуациям.

В Республике Беларусь малый бизнес является растущим сектором экономики, о чем свидетельствует постоянный рост числа микроорганизаций и малых организаций (с 2006 года их количество возросло в 2,5 раза, а численность занятых в этой сфере в 1,7 раза).

Для успешной работы, при отсутствии ряда служб управления пер-

соналом, характерных для более крупных структур, малые предприятия чаще прибегают к изменению штатов, корректировке штатного расписания, маневрированию персоналом, более широко привлекают труд заемных работников, совместителей, работников, занятых неполный рабочий день. Соответственно им присущ более гибкий подход в вопросах организации и оплаты труда.

Современная наука и практика предлагает большую вариантность форм и систем оплаты труда для малых предприятий. Выбор той или иной системы должен осуществляться с учетом специфических особенностей трудовых и производственных процессов конкретного предприятия, стадии его жизненного цикла, квалификации и опыта работы управленческого персонала и других факторов.

Так, например, в ходе проведенного исследования, на примере ООО «Трэйд Инжиниринг Групп» (среднесписочная численность работников составляет 19 человек; сфера деятельности – услуги автосервиса) были рассмотрены три наиболее подходящие для применения в малых организациях системы оплаты труда, сравнительная характеристика которых приведена в таблице.

Таблица – Сравнительная характеристика систем оплаты труда

Система оплаты труда	Сущность	Преимущества	Недостатки	Стоимость внедрения в ООО «Трэйд Инжиниринг Групп»
«Плавающих» окладов	Устанавливаются минимальные тарифные ставки в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого работника в результаты труда	Обулавливает интерес работников к росту выручки и улучшению качества продукции	Сложность в оценке труда каждого сотрудника	11 800 тыс. р.
Комиссионная	Предполагает выплаты сотруднику в определенной пропорции от дохода, который он приносит организации	Работники заинтересованы в повышении зарплаты, а значит, росте объемов реализации. Простота организации	Не всегда рост выручки и прибыли напрямую зависит от работника. Используется только один критерий премирования	7 700 тыс. р.
Бонусная	Зарботная плата состоит из оклада и премии. Премия зависит от ряда критериев, разработанных индивидуально для организации.	Используется несколько критериев премирования. Обеспечивает рост профессионализма. Прозрачность.	Субъективность оцениваемых критериев премирования.	10 600 тыс. р.

Например, наибольшую ценность в ООО «Трэйд Инжиниринг Групп» имеет должность инженера. Именно благодаря инженерам в компании осуществляется основной вид деятельности; от их работы зависит качество оказываемых услуг. В настоящий момент средний заработок инженера составляет 7200 тыс. р. В случае перехода на бонусную систему оплаты труда его заработок увеличится до 7800 тыс.р. Одновременно, для должности секретарь будет наблюдаться обратная зависимость: уменьшение суммы оплаты труда на 12 %. Расчеты показали, что внедрение бонусной системы оплаты труда на предприятии, не приведет к значительному росту фонда оплаты труда. Эффект от ее внедрения будет состоять в более оптимальном распределении заработной платы между работниками предприятия. Однако, благодаря этому производительность труда на предприятии возрастет на 6%.

Таким образом, выбор системы оплаты труда — важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой.

В.О. Тарасевич

*УО «Белорусский государственный технологический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

Формирование экономики, основанной на инновациях, требует понимания сложности феномена инноваций. Представления о том, что включают в себя инновации и какую роль могут сыграть стратегии стимулирования инноваций, существенно изменилось за последнее время. Все в большей степени признается, что в дополнение к НИОКР и технологиям, инновации охватывают более широкую сферу деятельности, в том числе организационные изменения, обучение, испытания, маркетинг.

Попытку перевести экономику Республики Беларусь на инновационный путь развития осложняют наличием ряда существенных проблем, одна из которых — создание эффективной инновационной среды.

В ходе проведения исследования были выявлены факторы, препятствующие инновационному развитию предприятий и экономики в целом: