

59 дол., то в Беларуси — всего лишь 13 дол. (примерно 15 % бюджета прожиточного минимума (на 2016 г.) [1].

Снижение безработицы имеет место в условиях экономического роста. Очень важно выйти из состояния кризиса, обеспечить условия для экономического роста. Эта задача не имеет простого решения в краткосрочном периоде. Ее решение требует существенных изменений в экономической политике. Нужны меры, которые бы способствовали росту спроса на отечественную продукцию, как на внутреннем, так и на внешних рынках.

По нашему мнению, необходимо сдерживать увеличение импортной составляющей в производимой белорусскими предприятиями продукции, стимулировать рост экспорта, что может привести к росту объемов производства на отечественных предприятиях и соответственно занятости на них.

Нужна более эффективная политика по привлечению прямых иностранных инвестиций в сферу промышленного производства с целью повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции. Также необходимо оказывать большую поддержку малому бизнесу, создавать для него равные с государственными предприятиями условия хозяйственной деятельности. Способствовать росту занятости могут также меры по созданию более благоприятных условий для самозанятости населения.

### **Литература**

1. Численность безработных и уровень безработицы [Электронный ресурс] // Межгосударственный статистический комитет СНГ. — Режим доступа: [http://www.cisstat.com/rus/macro/4-bezrab\\_chisl\\_uroven.pdf](http://www.cisstat.com/rus/macro/4-bezrab_chisl_uroven.pdf). — Дата доступа: 15.02.2017.

**Н. М. Авдеенко**  
**Е. А. Ключников**  
БГЭУ (Минск)

## **МАЛЫЙ БИЗНЕС И ЕГО РАЗВИТИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Малый бизнес — это совокупность микропредприятий и малых предприятий, занимающихся предпринимательской деятельностью при определенных законах критериях.

Значение малого бизнеса определяется такими его особенностями, как способность быстро реагировать на спрос потребителей и оперативно его удовлетворять, быстро откликаться на изменения рыночной конъюнктуры и демонстрировать высокую маневренность. Помимо прочего, малый бизнес страны предоставляет много новых

рабочих мест, что ведет, в свою очередь, к сокращению численности нетрудоустроенного населения.

Количество микро- и малых организаций по состоянию на 1 февраля 2017 г. составило 110 358 единиц (в том числе 10 971 единиц (9,94 %) — малые организации, 99 050 единиц (89,75 %) — микро-организации) и по сравнению с 1 января 2011 г. увеличилось на 21 685 единиц, темп роста составил 124,5 %.

Сфера деятельности малых предприятий охватывает все отрасли экономики, но наибольшее число из них функционирует в отраслях торговли и общепита (38,5 %), обрабатывающей промышленности (14,0 %), операциях с недвижимостью, аренде и предоставлении услуг (13,6 %) и транспорте (12,1 %) [1].

Роль малого бизнеса в общих результатах экономической деятельности Беларуси постоянно растет. Несмотря на определенные успехи и положительную динамику, общий уровень развития малого бизнеса в Беларуси по сравнению с другими странами, вставшими на путь рыночных реформ, остается одним из самых низких. Причины этого можно разделить на две группы. Первая группа касается сферы взаимоотношений предпринимателей с государством. Усиление государственного регулирования экономических процессов привело к усложнению и удорожанию процедур создания бизнеса, возвило множество административно-бюрократических барьеров в его функционировании и развитии. Вторая — экономические условия функционирования субъектов хозяйствования. Здесь одними из главных причин, которые оказывают на малый бизнес в стране серьезное давление, являются инфляция, трудный доступ к получению кредитных ресурсов, неравенство условий ведения бизнеса по сравнению с государственным сектором, а также сроки оплаты поставленной продукции, размер дебиторской задолженности и уровень конкуренции на внутреннем рынке.

По мнению исследователей, для развития малого бизнеса в Республике Беларусь важно создание институциональной среды, обеспечивающей защиту прав собственности, низкие барьеры входа-выхода, а также создание условий, обеспечивающих доступность капитала, новых знаний и управленческого опыта. Также необходимо обеспечить имущественную, финансовую и информационную поддержку со стороны органов государственного управления. Должна быть продолжена работа по дальнейшему совершенствованию законодательства, либерализации условий осуществления экономической деятельности в сфере малого бизнеса.

Представляется, что реализация данных мероприятий будет способствовать дальнейшему развитию малого бизнеса в Республике Беларусь, увеличению числа малых и микроорганизаций, повышению их удельного веса в основных социально-экономических показателях страны. Это в конечном итоге должно привести к структурной перестройке экономики, повышению эффективности ее функционирования.

## Литература

1. Основные экономические показатели деятельности микроорганизаций и малых предприятий [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. — Дата доступа: 12.11.2016.

*Е. А. Алексеева, магистр экон. наук  
ВГТУ (Витебск)*

### УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

В условиях становления экономики знаний ключевым ресурсом организации, влияющим на результаты экономической деятельности, становится персонал. Как нематериальный актив, выступающий носителем интеллектуального капитала, персонал является конкурентным преимуществом, имеющим высокий потенциал. Для реализации и развития трудового потенциала работников необходимо внедрять в практику управление затратами на персонал. В свою очередь затраты на персонал следует рассматривать не только как часть издержек организации, но и как инвестиции в нематериальные активы.

Вместе с тем в Республике Беларусь практическое применение инструментов управления затратами на персонал осложнено рядом обстоятельств: отсутствуют затраты на персонал в качестве объекта бухгалтерского, налогового, статистического учета (чаще всего эти затраты рассматриваются как часть затрат на производство и реализацию продукции, при этом затраты на развитие трудового потенциала и некоторые другие виды затрат на персонал не учитываются, оставаясь в составе прочих или иных расходов); управление затратами на персонал не является самостоятельной функцией управления персоналом; затраты на персонал планируются не в полном объеме, а лишь в части расходов на оплату труда и обязательных отчислений, при этом другие виды расходов нередко финансируются по остаточному принципу или случайным образом.

С точки зрения концепции социальной ответственности бизнеса, затраты на персонал организации включают не только средства на оплату труда и обязательные отчисления, но и ряд других расходов (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, развитие персонала, улучшение условий труда и пр.), которые не являются обязательными, но влияют на мотивацию персонала и требуют источников финансирования. Такие затраты свидетельствуют о социальной ответственности предприятия, но не всегда воспринимаются работниками как элемент стимулирования труда. Кроме того, если эти социальные блага являются для работников организации равнодоступными, то их ценность в восприятии персонала снижает-