

ния населения к здоровому образу жизни, расширение медицинских услуг; 2) в сфере науки — увеличение расходов на НИОКР до 2 % ВВП и формирование кадрового потенциала по приоритетным направлениям научно-технического развития; 3) в сфере образования — привлечение инвестиций в соответствии с запросами формирующегося инновационного рынка труда и изучение зарубежных подходов к образованию; 4) построение цепочки, связывающей образование, науку, производство и рынок.

Таким образом, становится очевидным ряд серьезных проблем, связанных с развитием и состоянием использования человеческого капитала в республике. Однако большим достижением является осознание необходимости изменений в этой сфере правительством республики и разработка мер по их реализации в Программе социально-экономического развития 2011—2015 годы и Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2011—2015 годы.

Литература

1. Ковалев, М.М. Будем строить экономику знаний / М.М. Ковалев // Официальный сайт БГУ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.bs.u.by/sm.aspx?guid=150583>. — Дата доступа: 01.04.2010.
2. Соколова, Г.Н. Человеческий капитал как экономическая категория современности / Г.Н. Соколова // Наука и инновации. — 2010. — № 6 (88). — С. 57—59.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2010. — Минск, 2010. — С. 223.

Н.И. Матвийчук
НУВХП (Ровно, Украина)

АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Необходимость адаптации функционирования современных предприятий в условиях жесткой конкуренции на национальном и мировом уровнях и направленность на обеспечение их экономического роста требует совершенствования системы анализа и оценки эффективности предприятия. Центральное место в аналитическом процессе занимает анализ и оценка уровня доходности финансовых ресурсов предприятия. Опыт многих успешных предприятий свидетельствует о важности разработки оптимальной системы управления прибылью предприятия, так как это способствовало бы повышению конкурентоспособности

предприятия на внутреннем и внешнем рынках, что особенно актуально в мировых процессах интеграции.

Вопросу эффективного управления прибылью предприятий посвящено много работ таких ученых, как И. Бланка, Ю. Бригхема, Г. Савицкой, Л. Павлова, В. Василенка и др. В рыночных условиях хозяйствования из-за высокого уровня конкурентной борьбы получения предприятиями прибыли определенной величины уже недостаточно. Первоочередным становится вопрос получения прибыли необходимого качества при заданном его объеме.

Прибыль как показатель эффективности предпринимательской деятельности и экономическая категория рыночных отношений является движущей силой экономического и социального развития как предприятий, так и государства в целом [1, с. 156]. Это чрезвычайно чувствительная к изменениям в налоговой, бюджетной, денежно-кредитной, инвестиционной политике государства категория. На формирование и использование прибыли влияет целый комплекс условий и факторов хозяйственного развития. Для современных условий развития экономических отношений характерно противоречивое сочетание системы управления прибылью, которая была присуща централизованной плановой системе, с одновременным разрушением таких ее структурных элементов, как подсистемы управления затратами и доходами. Направления создания новой системы управления формированием прибыли на предприятиях свидетельствуют о ее несоответствии новым условиям экономического развития.

На современном этапе рыночных отношений необходимы существенные изменения в механизмах формирования прибыли, их системное обновление в рамках институциональных рыночных преобразований, в основе которых лежит эффективное государственное регулирование, восприятие экономической политики всеми субъектами хозяйствования и населением.

Факторы влияния на величину и способ получения прибыли делятся на внутренние и внешние. К внутренним можно отнести мотивацию предпринимательской активности, способность адаптироваться к изменениям рыночной среды, а к внешним — формы и методы государственного регулирования предпринимательства за счет влияния системы налогообложения, денежно-кредитных рычагов на прибыль [2, с. 61]. Следует отметить, что современная рыночная среда не в полной мере и не всегда поддается институции, поскольку изменчивость макроэкономических показателей, нестабильность и динамические сдвиги конъюнктуры затрудняют действие институтов, ослабляют их регулирующее воздействие на формирование прибыли.

Сформированный механизм управления прибылью в неустойчивой экономической системе имеет многочисленные недостатки, которые можно определить как несоответствие институциональной среды сущ-

ности прибыли и мировым тенденциям ее формирования. Определяющим ориентиром рыночной трансформации экономики должно стать не доминирование частной собственности, а сложное и эффективное взаимодействие субъектов хозяйствования в процессе деятельности, ориентированной на получение прибыли.

Литература

1. Череп, А. Структурування власного капіталу підприємств України / А. Череп, Н. Гулій // Наукові записки Тернопільського нац. пед. ун-ту ім. В. Гнатюка. — Сер.: Економіка. — № 20. — 2006. — С. 156.

2. Бланк, И.А. Управление прибылью / И.А. Бланк. — Киев: Ника-Центр, 1998. — 554 с.

Ю.С. Орлова
БГЭУ (Минск)

МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ ФИЛИАЛА ОАО «БЕЛАГРОПРОМБАНК» — МИНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ДИРЕКЦИЯ)

В современных условиях функционирования экономики роль личности работника приобретает все большую значимость. Именно кадровый потенциал в наибольшей степени влияет на эффективность организаций всех форм собственности и сфер деятельности. Применяемая на белорусских предприятиях система мотивации наемного труда часто не соответствует концептуальным положениям рыночной экономики. Она носит упрощенно-уравнительный характер, что в конечном счете не способствует полной реализации навыков работника, росту результативности его труда и повышению эффективности деятельности предприятия в целом.

Целью работы является разработка инструментов повышения эффективности мотивации наемного труда в условиях трансформации экономики. Объектом исследования выступает персонал ОАО «Белагропромбанк — Минская Городская дирекция».

Изучение оплаты труда как доминирующего мотива трудовой деятельности показало, что политика банка в области заработной платы работников в последние годы была направлена на постепенное повышение ее уровня. В то же время индекс производительности труда отстает от индекса средней заработной платы, что свидетельствует об неэффективности использования фонда заработной платы.