

центров, а также при вовлечении в такое сотрудничество отдельных исследователей, изобретателей, объединяя их идеи в единую биржу инноваций. Ведь исследователь не всегда может сочетать в себе качества успешного предпринимателя и произвести, а тем более продать новый продукт. Государство должно обеспечить поддержку и заинтересовать всех участников инновационного процесса.

Для Беларуси можно предложить следующие основные пути решения проблемы:

- 1) определение на законодательном уровне понятия малой инновационной организации и критериев отнесения к ней;
- 2) освобождение от налога на прибыль научных и инновационных организаций в первые три года их работы;
- 3) освобождение от земельного налога в отношении земельных участков, используемых в целях проведения исследований и разработок;
- 4) введение на законодательном уровне возможности использования инвестиционного налогового кредита по основным видам налогов для предприятий, занимающихся разработкой и внедрением инноваций;
- 5) освобождение от обложения косвенными налогами оборотов по реализации высокотехнологической и наукоемкой продукции. При предоставлении таких льгот важной функцией государства является строгий контроль за целевым использованием высвобожденных средств и оценка эффективности такого стимулирования.

Таким образом, миссия малых инновационных предприятий – объединить науку и производство, а задача государства – найти место малых инновационных предприятий в инновационном развитии страны.

<http://edoc.bseu.by>

К.А. Козловская
Научный руководитель *Е.Н. Бедретдинова*
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ПРИМЕНЕНИЕ МИРОВОГО ОПЫТА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Ни одна система управления не станет эффективно функционировать, если не будет разработана эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей.

Английские ученые М. Вудкок и Д. Френсис, на основе анализа существующих мотивационных теорий, предложили таблицу, которая помогает полнее использовать идеи мотивации для стимулирования эффективного трудового поведения (таблица).

Главные мотиваторы и регуляторы мотивации

Регуляторы мотивации		
<p>1. Рабочая среда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рабочее место; - уровень шума; - фоновое звучание музыки; - эргономика; - столовая; - дизайн; - удобство; - чистота; - физические условия работы 	<p>2. Вознаграждение:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заработная плата и прочие выплаты; - выходные; - дополнительные выгоды; - системы медобслуживания; - социальные проблемы 	<p>3. Чувство безопасности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опасение стать смешным; - ощущение своей принадлежности к компании; - уважение и одобрение окружающих; - приемлемый стиль управления; - отношения с окружающими; - осведомленность о том, как в компании обращаются с работниками
Главные мотиваторы		
<p>4. Личностное развитие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ответственность; - экспериментирование; - новый опыт; - возможности для обучения 	<p>5. Чувство причастности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владение информацией; - консультации; - совместное принятие решений; - коммуникация; - представительство 	<p>6. «Интерес и вызов»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интересные проекты; - развивающий опыт; - возрастная ответственность; - обратная связь с продвижением к цели

На основе прикладного исследования методом анкетирования основных мотивационных факторов можно прокомментировать каждый блок таблицы и предоставить данные по ОАО «Бобруйскагроماش». На вопросы анкеты отвечали десять человек управленческого персонала.

Рабочая среда оказывает мощное влияние на работника, поэтому организациям не стоит жалеть средства и усилия на создание благоприятной обстановки для работников:

- рабочее место устраивает 80 %, а 20 % работников оно не нравится;
- 90 % ответили, что на их работу влияют шум и низкая температура воздуха в помещении, а 10 % ответили, что не влияют;
- на рабочем месте существуют условия, которые благоприятно влияют на работу (дизайн, освещение, музыка) – считают 90 % работающих, 10 % ответили отрицательно;
- 30 % работников не удовлетворены столовой и организацией питания в ней, 10 % она нравится, а 60 % питаются в своих кабинетах на рабочем столе.

«*Интерес и вызов*». Вудкок и Френсис отмечают, что большинство людей ищут такую работу, в которой бы содержался «вызов», которая бы требовала мастерства и не была слишком простой. Даже чисто исполнительские работы надо стремиться превратить в интересные, приносящие удовлетворение:

- 10 % опрошенных в работе привлекают интересные проекты;
- 20 % считают, что в работе они имеют возможность повысить опыт;
- 10 % работников в работе привлекает лишь заработная плата;
- 20 % привлекают интересные проекты и возможность повышения своего опыта;

- 10 % возможность повышения опыта деятельности и заработная плата;
- 20 % привлекает все, а 10 % – ничего в работе не притягивает.

Таким образом, любое белорусское предприятие добьется большего успеха на рынке, если при прочих равных условиях персонал будет трудиться более производительно, повышать квалификацию, поддерживать дисциплину.

<http://edoc.bseu.by>

Ю.Г. Кульша
Научный руководитель *В.С. Печень*
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ФИНАНСОВОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО УКРЕПЛЕНИЯ

Одним из важнейших условий успешного управления финансами организации является анализ и оценка ее финансового состояния. Финансовое состояние организации характеризуется совокупностью показателей, отражающих процесс формирования и использования ее финансовых средств. В рыночной экономике финансовое состояние организации по сути дела отражает конечные результаты ее деятельности. Именно конечные результаты деятельности организации интересуют собственников (акционеров) организации, ее деловых партнеров, налоговые органы.

Объектом исследования финансового состояния послужило ОАО «Бобруйскагро-маш» – одно из крупнейших предприятий города Бобруйска в области машиностроения. Анализ финансового состояния организации оценим по таким показателям, как коэффициент текущей ликвидности, величина чистых активов и пассивов, величина собственных и заемных средств.

За 2009–2010 годы коэффициент текущей ликвидности предприятия вырос с 1,29 до 1,63 и приблизился к нормативному показателю 1,70, что является положительной динамикой в работе предприятия.

Анализ формирования величины чистых активов в ОАО «Бобруйскагро-маш» за 2009–2010 годы показал, что на предприятии в 2009 году удельный вес пассивов по отношению к активам, принимаемым в расчет, увеличился на 1,8 %. В 2010 г. наблюдался рост чистых активов в сумме 8071 млн р., темп роста составил – 107,5 %. Удельный вес пассивов по отношению к активам, принимаемым в расчет, сократился на 1,6 %.

Отношение собственных средств к заемным в 2009 г. составляло 233,2 к 42,9 %, в 2010 году данное соотношение составило – 192,6 к 51,9 %. Доля собственных источников средств в 2008 и 2009 гг. составила больше половины всех источников средств 70,0 % и 65,8 %, соответственно, заемных – 30,0 % и 34,2 %. За 2010 год собственные оборотные активы увеличились на сумму 21790 млн р., темп роста составил 216,5 %.

Таким образом, анализ финансового состояния организации показал, что коэффициент текущей ликвидности, доля собственных источников в динамике