

лем, выполнение которого обязательно для выделенных в плане исполнителей в установленные сроки. Ход выполнения утвержденного плана контролируется, и в зависимости от выявленных результатов принимаются необходимые корректирующие меры по проведению всех мероприятий.

Заработная плата как фактор мотивации труда

В.Ф. Данченко, Л.А. Рипецкая, Н.Л. Прокофьева

Витебский государственный технологический университет

Заработная плата, как экономическая категория, выполняет ряд функций, среди которых можно выделить три основных: воспроизводственную, регулируемую и стимулирующую. Последняя призвана побуждать работника к определенной, необходимой для нанимателя эффективности труда, достаточной для того, чтобы не только покрыть его расходы на оплату труда, но и принести прибыль, из которой будут уплачиваться налоги на общегосударственные и местные нужды и обеспечиваться расширение производства. Суть регулирования оплаты труда в этом контексте заключается в обеспечении ее взаимосвязи с эффективностью производства.

Реальное повышение заработной платы возможно только при адекватном росте производительности труда. Вместе с тем для работника заработная плата является основой его дохода, средством повышения благосостояния. Становится очевидным, что при наличии нормальных условий для работы заработная плата выполняет стимулирующую роль в повышении результатов труда и обеспечении на этой основе роста получаемого вознаграждения. Эффективность использования трудовых ресурсов на Витебской фабрике пошива и ремонта обуви можно проследить по данным таблицы 1.

Таблица 1

Показатели	Единица измерения	Годы		Темпы роста, %
		1998	1999	
1. Среднегодовая заработная плата на:	млн. руб.			
- одного работающего	-	162,087	198,377	122,3
- одного рабочего	-	147,520	174,360	118,1
2. Среднегодовая выработка на:	млн. руб.			
- одного работающего	-	1023,5	1334,7	130,4
- одного рабочего	-	1319,6	1701,7	128,9
3. Прибыль от реализации продукции, работ, услуг на:	млн. руб.			
- одного работающего	-	176,833	363,581	205,6
- одного рабочего	-	227,983	463,566	203,3
4. Рентабельность производства	%	25,9	41,3	15,53

Анализ приведенной информации убеждает в том, что на исследуемом предприятии рабочая сила используется эффективно, т.к. темпы роста прибыли и производительности труда значительно опережают темпы роста заработной

платы. Однако, стимулирующая роль заработной платы на данном предприятии снижается. Так, в 1998 году на 1 рубль прибыли от реализации продукции, работ, услуг приходилось 0,91 рубля заработной платы, а в 1999 году - лишь 0,55 рубля. (См. рис.1.)

Динамика изменения доли заработной платы одного работающего Витебской фабрики пошива и ремонта обуви к средней заработной плате работающего в республике Беларусь и к минимальному потребительскому бюджету также подтверждает эту мысль (таблица 2).

Таблица 2

Показатели	Годы		Снижение на % пунктов
	1998	1999	
Доля заработной платы работающего фабрики, %			
- в средней заработной плате работающего по республике Беларусь	92,4	79,4	13,0
- в минимальном потребительском бюджете	111,1	88,0	23,1

В течение исследуемого периода уровень средней заработной платы работающего на анализируемом предприятии был ниже уровня средней заработной платы в Республике Беларусь и минимального потребительского бюджета, что отрицательно сказалось на стабильности кадров. Коэффициент текучести кадров на предприятии повысился с 0,196 до 0,307; коэффициент по выбытию - с 0,229 до 0,416; коэффициент по приему - с 0,248 до 0,339, причем коэффициент по выбытию в 1999 г. значительно превысил коэффициент по приему рабочей силы. Увеличились неявки на работу по различным причинам с 48,2 до 64,1 человеко-дней.

Уровень заработной платы должен оцениваться также с позиции ее покупательной способности. Политика сдерживания роста заработной платы может вызвать снижение реальных доходов работающих, что, в свою очередь, приведет к дальнейшему снижению заинтересованности в результатах труда и падению производительности, вынуждая тем самым, предприятия необоснованно повышать цены на продукцию, чтобы компенсировать снижение сбыта.

Для повышения мотивации труда и стабильности кадров на исследуемом предприятии необходимо довести вознаграждение за труд из прибыли на одного работающего до уровня сближения темпов роста заработной платы работающих на предприятии с темпами роста средней заработной платы по Республике Беларусь и с минимальным потребительским бюджетом.

Таким образом, в процессе совершенствования системы мотивации труда должно быть достигнуто оптимальное соотношение между реальными результатами труда и мерой их вознаграждения. Это возможно лишь при создании экономически и социально обоснованных условий и гибкого механизма оплаты труда, которые бы максимально способствовали трудовой активности, повышению доходов, национальных накоплений и экономическому росту.

Средняя зарплата 1 работающего, тыс. руб.	Средняя зарплата по РБ, тыс. руб.	Минимальный потребительский бюджет, тыс. руб.	Доля зарплаты работающего	фабрики, %
			В средней зарплате по РБ	В потребительском бюджете
6700	9582,1	11377,5		
8796,2	10614	11377,5		
7611,4	12446,9	11377,5		
9378,2	13676,4	15892,6		
10632,3	18572,6	15892,6		
11738,3	20107,6	15892,6		
15690,2	21543	19990,2		
13956,8	22564,7	19990,2		
22594,9	24225	19990,2		
22585	28771,3	27804		
25722,7	30642,5	27804		
43256,3	36893,5	27804		

Управление инновационным предпринимательством в малом бизнесе

Н.И. Карташева

Витебский государственный технологический университет

В настоящее время малое предпринимательство играет все более значительную роль в создании полноценной рыночной системы в Республике Беларусь, росте объема производимых товаров и услуг.

Предпринимательский сектор уже занял свое место в экономике страны и представляет собой достаточно ощутимую экономическую силу. Именно малые предприятия способствуют повышению гибкости производства, обеспечивают активную инновационную деятельность, способствуют решению социальных проблем, формированию жизненных ориентиров людей, созданию широких возможностей для раскрытия их потенциалов.

Однако в своем развитии малые предприятия сталкиваются с многочисленными проблемами. В структуре малого бизнеса сократилось количество предприятий науки и научного обслуживания - с 7,4 % в 1991 г. до 2,3 % в 1999 г. В то же время число субъектов малого предпринимательства в торговле, посредничестве и сфере услуг увеличилось с 7,7 % в 1991 г. до 51 % в 1999 г., доля промышленных предприятий в 1999 г. составляла 17 %. Повышение эффективности малого бизнеса связана с его ориентацией на высокотехнологичную производственную деятельность. Меры по стимулированию создания и развития производств, основанных на новых и высоких технологиях, определены Указом Президента от 8 июля 1996 г. № 244: «Считать важнейшим направлением экономической стратегии Республики Беларусь на 1996 - 2010 годы повышение конкурентоспособности продукции белорусских товаропроизводителей путем создания и развития производств, основанных на новых и высоких технологиях, привлечения национальных и иностранных инвестиций, обеспе-