

Таблица 1

## Экономическая эффективность АО в зависимости от вида деятельности 2002-2003гг.

Показатели АО		Объем производства		Объем реализации		Занятость		Рентабельность			Всего
		Увеличение	Уменьшение	Увеличение	Уменьшение	Увеличение	Уменьшение	Увеличение	Уменьшение	Средний уровень (%)	
Товаро-производители	Местные рынки и сырье	38	16	46	8	23	31	32	22	0.7	54
	Внешн. Рынок, привозн. сырье	9	1	10	0	2	8	9	1	8.25	10
Торгов. и оказывающие услуги		-	-	35	6	15	26	22	19	- 1.68	41

Из представленных данных следует, что товаропроизводители, ориентирующиеся не только на внутренний рынок, имеют лучшие показатели экономической эффективности. Причиной этому, может быть своевременно проведенная внутренняя реструктуризация, а также льготы государства товаропроизводителю с продукцией конкурентоспособной на внешнем рынке. Для улучшения работы рентабельных АО, оказывающих услуги, необходимо развивать процедуру банкротства несостоятельных предприятий.

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Е.А. Врублевская*

Научный руководитель – к.э.н. *Ф.Б. Марголин*

*Гродненский государственный университет имени Янки Купалы*

Малый бизнес и его организационная основа – малые предприятия – уже занял свое место в экономике страны и представляет собой достаточно ощутимую экономическую силу. В 2002 г. в стране работало 29000 малых предприятий. В ВВП удельный вес малого предпринимательства составил 7%. Численность занятых на малых предприятиях составила 384,7 тыс. чел. Однако дальнейшее развитие связано с преодолением ряда явлений, препятствующих развитию. Это видно и из темпов роста: количество малых предприятий по сравнению с прошлым годом возросло только на 4,3%; удельный вес в ВВП остался за последние годы на уровне 6-7% (98 г. – 6,0%, 99 г. – 6,8%, 2000 г. – 6,5%, 2001 г. – 7%); численность занятых увеличилась на 1,1%. Хотя потенциальные возможности развития малого предпринимательства значительны.

Наиболее острой проблемой в различные периоды деятельности малых предприятий является ограниченность финансовых ресурсов. Неспособность банков и специальных фондов обеспечить финансовыми ресурсами малые частные предприятия является сдерживающим фактором на пути их развития. Сдерживающим фактором является также высокий уровень налогообложения, волокита в вопросах регистрации и перерегистрации, множественность лицензируемых видов деятельности.

Еще одна проблема – нехватка высококвалифицированных кадров менеджеров, отсутствие опыта и знаний в предпринимательской деятельности. По мере становления рыночной инфраструктуры стали требоваться профессиональные менеджеры, знающие особенности малого предпринимательства в целом, а также специфические условия его функционирования в соответствующей стране или регионе.

Немаловажную роль в решении вопросов развития малого бизнеса в стране играют и

психологические факторы. Существует проблема современного подхода к оценке деятельности предпринимателей, непонимания того, что благодаря их деятельности создаются новые рабочие места, товары и услуги, необходимые обществу. Многие государственные структуры, декларируя свою приверженность рыночным отношениям, на деле проявляют откровенную осторожность в поддержке малого бизнеса.

В связи со всем вышеперечисленным необходима не просто государственная поддержка малого бизнеса, а комплексная долгосрочная программа развития малого предпринимательства, имеющая приоритетное значение. В ней должны быть решены вопросы законодательного, финансового, технологического, внешнеэкономического, информационного и кадрового обеспечения данного сектора. Для разработки и реализации государственной политики в данной области важно иметь полную, достоверную и своевременную информацию о различных аспектах деятельности малых предприятий. В связи с этим необходимо обеспечить максимальную интеграцию сведений, относящихся к малому предпринимательству, в различных государственных органах (регистрирующих, налоговых, статистических). Достигнуть этого можно с помощью создания реестра субъектов малого предпринимательства. Он может выступать источником информации для расчета показателей уровня развития малого предпринимательства, характеристики степени региональных отличий, оценки динамики данных показателей.

Целью работы является изучение проблем развития малого бизнеса в Республике Беларусь. Методика проведения – анализ современного состояния малого бизнеса; сбор и анализ информации о развитии малого предпринимательства.

Сделаны выводы о существовании барьеров, стоящих на пути развития малых предприятий, о необходимости действенной государственной поддержки малого бизнеса, о необходимости создания единого реестра субъектов малого предпринимательства.

## **ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*В.И. Еленевич*

*Научный руководитель – Т.Д. Сорокина*

*Белорусский национальный технический университет*

Такой сложный механизм, как современное предприятие, управляется с помощью многих рычагов, одним из которых является грамотная организация оплаты труда. Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, занятых в производственном процессе, величина которых зависит от количества и качества труда. В рыночных условиях существенное влияние на нее оказывают спрос и предложение, а также сложившаяся конъюнктура рынка труда, являющегося одним из самых несовершенных рынков. Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая поступает в распоряжение работающих и непосредственно связана с количеством и качеством затраченного труда.

В основе организации заработной платы лежит много принципов, основными из которых являются следующие: 1) самостоятельность предприятий в организации заработной платы, в установлении форм, систем и размеров оплаты труда; 2) материальная заинтересованность работников в повышении конечного результата труда и усиление социальной защищенности работников; 3) материальная ответственность работников за упущения в работе, брак и безответственное отношение к своим обязанностям; 4) государственное регулирование оплаты труда; 5) опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

В современной практике используются две формы оплаты труда: сдельная и повременная, а также множество систем. В зависимости от особенностей производства применяется одна из двух форм оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда, как правило, используется, если на предприятии: 1) существует возможность точно учесть объем выполняемой работы; 2) созданы возможности для перевыполнения норм без нарушения технологического процесса; 3) имеется значительный