

уровень образования. Таким образом, можно сделать вывод о том, что лучшей защитой от безработицы для молодежи является образование.

Литература

1. Международные сравнения. Беларусь и Россия [Электронный ресурс] -2017- Режим доступа: <http://www.gks.ru/>- Дата доступа: 17.02.2017.

УДК 65.01

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Каковкина О.С.,

Филиппова Т.А., канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономика и менеджмент»

Волжский политехнический институт (филиал) Волгоградского государственного технического университета
г. Волжский, Россия

В настоящий период времени ускорение научно-технического прогресса и применение все более сложной техники и технологических средств способствуют возрастанию роли организационно-экономических и социальных факторов в рациональном использовании технических средств и систем комплексной механизации и автоматизации производства.

Заработная плата является одним из важнейших и, может быть, даже решающих элементов формирования благоприятного психологического климата на предприятии.

От размера заработной платы зависят условия жизни работника, степень удовлетворения его ежедневных потребностей.

Размер заработной платы работника зависит в первую очередь от его производительности и соответственно от организации системы нормирования на предприятии.

В качестве рекомендованных мероприятий по совершенствованию существующей на предприятии системы оплаты труда на российских предприятиях можно предложить следующие:

1. Совершенствование системы адаптации молодых работников, так как в настоящее время на многих отечественных предприятиях утеряна практика наставничества [4, с. 113].

2. Разработка и внедрение корпоративной философии, в виде оригинальной настольной книги сотрудника как ключевого документа, устанавливающего основные стандарты и нормы.

3. Использование моделей конкурсного отбора кандидатов на вакантные должности.

4. Сотрудничество со средними и высшими учебными заведениями для привлечения на работу способных выпускников.

5. Формирование личностной причастности сотрудников к общему результату работы предприятия [4, с. 114].

6. Создание корпоративных традиций в виде проведения ярких, праздников, спортивных и культурных мероприятий.

7. Уменьшение постоянной части заработной платы (оклада) и увеличение переменной части заработной платы, предваряющий детализированное формирование средств по статьям и позволяющий увязать динамику производственно-экономических показателей цеха и предприятия в целом с размерами заработной платы [3, с. 68].

8. Введение премии за высокие показатели выполнения производственного плана. Размер премии будет дифференцирован в зависимости от достижения предприятием планового уровня различных производственно-экономических показателей [2, с. 192].

Таким образом, внедрение на предприятии хотя бы одного или нескольких мероприятий из представленных выше, будет способствовать повышению производительности труда работников, и соответственно росту прибыли предприятия [5, с. 60].

Список литературы

1. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика / - Автореф-ра экон. наук, Е.А. Митрофанова. – М.: 2008. – 34с.

2. Филиппова Т.А. Мотивация и стимулирование труда работников фирмы /Т.А. Филиппова, В.В. Завьялова //Социально-гуманитарный вестник Юга России. – 2010. - №8. – С. 191-194.

3. Филиппова Т.А. Совершенствование системы мотивации персонала компании ОАО «СК Волжское пароходство» Волжская БТОФ /Т.А. Филиппова, О.С. Каковкина //Сборник научных трудов Sworld. – Выпуск 2 (39). Том 15. – Иваново: Научный мир, 2015. – С.67 – 70.

4. Филиппова Т.А. Формирование деловой карьеры как основной элемент мотивации труда банковского работника /Т.А. Филиппова, И.С. Мосиенкова //Наука и экономика. – 2010. – №2. – С. 111-114.

5. Филиппова Т.А. Пути повышения прибыли на предприятии //Т.А. Филиппова, Д.И. Серебрякова //Наука и экономика. – 2012. – №2 (10), март. – С. 57-60.

УДК 338.242.4:35.078.5

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Карсеко А.Е., старший преподаватель кафедры
«Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Формирование отечественного предпринимательства как института началось с принятия в 1986 году Закона «Об индивидуальной трудовой деятельности». До этого момента, в условиях плановой экономики, частная предпринимательская деятельность была запрещена и предпринимательство функционировало преимущественно в теневом секторе. Ключевым на данном этапе развития предпринимательства стало появление в 1988 году Закона «О кооперации в СССР»: кооперативам разрешили заниматься любыми не запрещёнными законом видами деятельности, в том числе торговлей, и использовать наёмный труд.

С момента обретения независимости в Республике Беларусь начали восполнять пробелы в законодательстве, регулирующем экономические отношения. Одним из первых в 1991 году был принят Закон «О предпринимательстве», в котором наряду с прочим были