

Таким образом, можно утверждать, что в Республике Беларусь реализуется кооперативный тип бюджетного федерализма, который в большей степени соответствует дирижистскому этапу региональной политики. Для повышения инициативы и ответственности местных органов власти за обеспечение регионального развития необходимы дальнейшая децентрализация государственных финансов и реализация мер по стимулированию деловой активности в регионах.

*В.И. Багиян, аспирант
БГЭУ (Минск)*

ОПЛАТА ТРУДА И ПОВЫШЕНИЕ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В настоящее время Республика Беларусь находится на стадии построения социально ориентированного государства. Сложившиеся тенденции определяют стратегическую цель устойчивого развития страны как динамичное повышение уровня благосостояния народа, финансовой стабилизации, высокой занятости и повышения эффективности экономики на основе рационального использования человеческого потенциала. В связи с этим особое внимание уделяется оплате труда работников, способствующей решению основной задачи — повышению уровня мотивации работника к производству продукции и улучшению качества жизни населения.

Политика оплаты труда должна максимально соответствовать целям инновационного развития организации и обеспечивать высокую эффективность процессов формирования и функционирования человеческого капитала организации. Соответственно политика оплаты труда должна способствовать поддержанию необходимого баланса между основным, оборотным и человеческим капиталом, что и является главной предпосылкой эффективного функционирования организации. Выбор оптимального варианта политики оплаты труда позволит обеспечить рациональные пропорции между темпами роста производительности труда и темпами роста заработной платы и будет способствовать достижению целей, стоящих перед организацией.

Формирование эффективной системы оплаты труда связано с пересечением противоположных интересов двух сторон. Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Работник заинтересован в ее росте. Вместе с тем для работодателя оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства, которые он заинтересован минимизировать. При формировании системы организации заработной платы должны быть согласованы интересы работодателя и работника, что возможно, если затраты на опла-

ту труда в расчете на единицу продукции будут снижаться, а индивидуальная заработная плата увеличиваться.

В современной научной, социально-экономической литературе проблеме организации заработной платы работников уделяется определенное внимание: имеют место различные подходы и взгляды, объясняющие преимущества и недостатки действующих систем. Вместе с тем опыт использования альтернативных моделей оплаты труда изучен недостаточно.

В условиях либерализации экономических отношений в сфере оплаты труда наниматели получили широкие права и возможности в выборе систем оплаты труда. Они должны быть направлены на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, творческий подход.

Независимо от форм и систем оплаты труда наниматель обязан соблюдать в отношении работников гарантии в области оплаты труда, предусмотренные законодательством о труде. В связи с этим рассматриваемые вопросы заработной платы актуальны с точки зрения построения в коммерческих организациях таких систем оплаты труда, которые послужили бы стимулом к эффективному производству благ и услуг и обеспечили бы работнику соответствующий уровень жизни.

*М.И. Балашевич, канд. экон. наук, профессор
БГЭУ (Минск)*

РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА — СТРАТЕГИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В ЭКОНОМИКЕ

Важной тенденцией развития мировой экономики во второй половине XX в. явилась ее структурная перестройка в направлении массового развития малых и средних предприятий (МСБ). Благодаря созданию благоприятных условий для включения населения в экономическую деятельность во многих странах были достигнуты устойчивое экономическое развитие, высокий социальный уровень, политическая стабильность. По данным Европейской экономической комиссии ООН, в странах ЕС в настоящее время на долю малого и среднего бизнеса приходится более 95 % предприятий, ими создается около 60 % ВВП и обеспечивается от 60 до 70 % занятости. В малых европейских странах сформировался особый тип экономики, в котором доминирует малый бизнес.

В современной экономике предприниматель не антагонистичен обществу, государству, а рассматривается как двигатель экономического развития, от благосостояния которого зависит благополучие наемных работников и общества в целом. Поэтому особенно важна взвешенная