

довой стоимости основных производственных фондов. Эти и некоторые другие показатели эффективности рассчитываются по малым предприятиям в сопоставлении с аналогичными показателями средних и крупных предприятий.

-Воспроизводственный аспект деятельности малых предприятий.

При этом направлении анализируются следующие показатели динамика объема инвестиций в основные фонды и прирост оборотных средств изменение соотношений объемов капитальных вложений и балансовой прибыли динамика соотношений величины инвестиций на 1 рубль заработной платы на малых предприятиях и на предприятиях, на относимых к категории малых.

-Малое предпринимательство и проблема насыщения рынка товарами и услугами, реализуемыми непосредственно населению.

При этом необходимо проанализировать изменение производства товаров и услуг, реализуемых непосредственно населению, по общему объему в стоимостном, а по отдельным видам продукции - и в натуральном измерении.

Данный экономический анализ позволит выявить определенные экономические, социальные и организационные аспекты развития малых предприятий как в территориальном и отраслевом разрезе, так и по видам деятельности.

Практика показывает, что наиболее полное удовлетворение потребительского спроса сегодня во многом определяется эффективностью работы небольших предприятий. Высокие темпы внедрения нововведений, мобильность технологических изменений, быстрый рост сферы услуг и занятость, острая ценовая и неценовая конкуренция, ведущая с одной стороны, к снижению цен, а с другой - к тому, что потребитель получает продукцию и услуги высокого качества, возможность для государства получать большие средства в форме налоговых поступлений - все это и составляет вклад малых предприятий в экономику страны.

Список литературы.

1. Пелиха А.С. Организация предпринимательской деятельности. Ростов на Дону, 2002 г.
2. Малый бизнес: методика и результаты анализа. // Вопросы статистики, 8/2000.
3. Баженов Ю.К. Малое предпринимательство: Практическое руководство организации и ведению малого бизнеса. - М., 1999.
4. Ровенский Ю.А. Эволюция малого предпринимательства в России. // Социально-политический журнал, 1999г., №2.

## ОПЛАТА ТРУДА В ТОРГОВОЙ ОТРАСЛИ МАЛОГО БИЗНЕСА

*Л.В. Мисникова, Л.В. Руденко*

*Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации*

*Киевский национальный экономический университет*

Сейчас для нас становится доступным множество переводной зарубежной литературы. И все источники, рассматривающие рынок труда, выделяют пять групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности, т. е. уровень заработной платы. Это:

1. Небольшое меньшинство стабильного, высококвалифицированного, профессионального состава работников с высоким социальным статусом. Уровень оплаты и условия труда отвечают мировым стандартам. Рост доходов у них выше уровня инфляции и общего экономического роста, стабильная занятость и гарантированный доход. Все большую роль в их доходах составляют социальные выплаты и бонусы.

2. Те, кто конкурирует между собой на рынке труда, но имеет гарантию занятости. Их реальная заработная плата идет в ногу с инфляцией. Эта группа не подвержена массовой безработице. Большинство профессионалов относится именно к этой группе.

3. Работники физического труда, занятые в секторах экономики, имеющих тенденцию к сокращению (главным образом здесь речь идет об обрабатывающей промышленности). У них такая квалификация и профессии, которые постепенно исчезают вместе с сокращением самой обрабатывающей промышленности. Уровень их заработной платы поддерживается профсоюзами. Эта категория

вымывается из производства, но она защищена протекционными мерами благодаря коллективно-договорному регулированию.

4. Работники, чьи профессии имеются в избытке на рынке труда. Это занятые в сфере услуг. У этой группы низкая зарплата и незначительная защита занятости.

5. Люди, в большей или меньшей степени «отстраненные» от рынка труда. Это молодежь, а также те, кто был долгое время безработным.

Нам представляется, что сравнение ситуации в нашей стране с ситуацией в других странах СНГ показывает, что эти же группы начинают выделяться и у нас. Уже есть проблема с занятостью молодежи (пятая группа), защищают себя шахтеры (третья группа). А массовые категории работников торговли, основная категория занятых в малом предпринимательстве, относятся к четвертой группе, квалифицированные специалисты с высшим образованием – ко второй. Такая закономерная картина рынка труда говорит о том, что действенность оплаты труда в малом предпринимательстве нужно не всегда искать через увеличение тарифного заработка, а применять такие системы оплаты труда и его мотивацию, которые бы стимулировали производительность труда в отрасли.

Международный опыт говорит о том, что в торговле не применяются сдельные расценки оплаты труда, и сдельная форма оплаты труда соответственно в большинстве случаев. Исходя из этого и одновременно в целях обеспечения взаимосвязи оплаты труда с ростом объемов деятельности и обеспечения рентабельной работы. Мы полагаем возможным рекомендовать использование временной оплаты труда по «плавающим окладам».

При системе оплаты труда по «плавающим окладам» в каждом следующем месяце для работника образуется новый оклад, повышенный или пониженный на размер избранного соотношения в зависимости от изменения определенного показателя. Таким показателем на предприятиях малого бизнеса для продавцов может быть производительность труда, а избранным соотношением – 1: 0,7, т.е. на каждый процент роста производительности труда за месяц происходит увеличение оклада на 0,7 % при условии выполнения задания по товарообороту. Для руководителей, специалистов и служащих таких предприятий кроме показателя производительности труда может применяться любой основополагающий показатель деятельности: рост прибыли, рентабельности, валовых доходов, ускорение оборачиваемости или уменьшение уровня расходов. При налаженном учете по магазинам выделенные показатели можно применять и для оплаты труда продавцов. Выбор показателя определяется целью, которую в данный момент преследует организация (предприятие): ускорение оборачиваемости, сокращение издержек обращения и т.п.

В системе оплаты по «плавающим окладам» предусматривается, что нижней границей «плавающего оклада» будет сумма должностного оклада по штатному расписанию; верхний размер оклада не ограничивается.

При оплате по «плавающим окладам» сверх сформированного ежемесячно оклада могут выплачиваться надбавки за стаж работы на предприятии; за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда; может также выводиться премирование за выполнение показателя хозяйственно-финансовой деятельности.

При разработке Положения о премировании за выполнение показателей хозяйственно-финансовой деятельности следует осуществлять выбор показателей премирования таким образом, чтобы они не дублировали показатели, образующие оклад работника.

Что касается премирования, то здесь мы хотели бы сравнить зарубежную систему бонусов и премирования, используемого в отечественной экономике. В чем сущность категории «бонус», а также каким образом осуществляется мотивация посредством использования бонусов?

Современные экономические словари определяют бонус как дополнительное вознаграждение, поощрение, надбавку к выплате, премию [6, с.38; 2, с.62]. То есть теоретически бонус охватил различные формы материального поощрения труда, которые в торговых предприятиях выступают в виде, собственно, единовременного поощрения, надбавок, премирования по результатам финансово-хозяйственной деятельности. Кроме того, в ряде публикаций бонусы рассматриваются и в качестве премий, выплачиваемых за счет прибыли [5, с. 686; 4, с. 615; 3, с. 95]. В этом случае бонус фактически играет роль поощрения по итогам работы за год, которое на протяжении нескольких десятков лет активно применялось на предприятиях торговли в целях стимулирования роста прибыли, вклада работника в общие результаты и его закрепляемости на данном предприятии. В связи с вышесказанным, бонус следует рассматривать как синоним слову премия; о какой же конкретной форме премирования идет речь в переводной литературе, следует разбираться в каждом отдельном случае. Поскольку каждая форма премирования имеет свои цели, то и сравнивать действен-

ность следует только по аналогичным формам премирования; выявлять в процессе изучения мирового опыта новые формы.

В случае, когда бонусы связываются с прибыльностью предприятий и выступают в виде выплаты наличными деньгами из прибыли, они являются одной из форм участия работников в прибыли прошлого года за рубежом. Выше мы уже отметили идентичность таких выплат поощрению по итогам работы за год. Следовательно, поощрение по итогам за год представляет собой разновидность форм участия в прибыли.

Все сказанное нами подчеркивает, что применяемые отечественные и зарубежные формы материального поощрения имеют много общего. Но, используя стимулирующее их влияние, не следует забывать, что главную, определяющую роль для разработки систем премирования играет заработная плата. Никакая форма премирования не сможет обеспечить такое стимулирующее воздействие на работника, как заработная плата в целом. Отсюда, при поиске действенных форм поощрения особое внимание должно быть уделено тарифной ставке, структуре общей заработной платы, а затем – целям введения, источникам, показателям и условиям премирования. Безусловно, должен выполняться и традиционно выделяемый принцип простоты и ясности систем премирования для каждого работника.

Вместе с тем, проблемой предприятий малого бизнеса является неразработанность собственных положений об оплате труда и премировании работников. Вопросы заработной платы «завязываются», как правило, на руководителе предприятия и, кроме того, реально выдаваемая заработная плата и начисляемая отличаются значительно. При этом выдаваемая – выше начисляемой. С целью снижения налогов малые предприятия используют теневой наличный оборот денежных средств.

Аналогичные проблемы характерны для нового предпринимательского сектора России и Украины, в незначительных объемах теневой оборот присутствует и в экономически развитых странах. Его использование выводит из правового поля ряд работников, снижает размер их пенсий в будущем, не позволяет надеяться на пособия по социальному страхованию.

Есть еще одна проблема: на постсоветском пространстве главное внимание при построении модели мотивации уделяется материальному стимулированию.

Иногда это приобретает гипертрофированные формы. Например, ряд инновационных компаний России, установив сравнительно высокие базовые оклады при отсутствии других стимулов, требуют от сотрудников полной самоотдачи и зависимости, совершенно игнорируя другие аспекты [1, с. 107]. В аналогичное положение попадают некоторые агенты по продаже товаров, которые кроме заработанных процентов от продаж не имеют никаких социальных гарантий, а тем более других мотивирующих факторов.

Список литературы.

1. Батьковский А., Попов С. Приемы мотивации к труду и профессиональному росту (на примере инновационных организаций) // Проблемы теории и практики управления. - 1999. - № 1. - С. 104 - 109.
2. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Институт новой экономики, 1997. - 864с.
3. Бутеня В.Е. Стимулы экономического развития. - Мн.: ООО «Мисанта», 1999.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом. -2-е изд. - Н. Новгород: НИМБ, 1999.
5. Одегов Ю. Г. Журавлев П. В. Управление персоналом: Учебник для вузов. - М.: Финстатинформ, 1997. - 878с.
6. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 2-н изд., исправ. -М.: ИНФРА-М, 1998. - 479с.