

шей ликвидности, обеспеченности собственными оборотными средствами и обеспеченности финансовых обязательств активами). Однако, дифференцированность нормативных значений по видам экономической деятельности предприятий и их отраслевой принадлежности, не позволяет получить объективной оценки платежеспособности и финансовой устойчивости предприятий. Объясняется это тем, что величины нормативных значений коэффициентов в рамках одной отрасли не рассматриваются с учетом фактической деловой активности (оборачиваемости) конкретного предприятия.

Предприятия машиностроительной отрасли являются материалоёмкими и для них характерен длительный производственный и финансовый циклы. Также велика доля основных средств и запасов в активах, а доля заемных средств составляет более 50 %, что существенно может повлиять на их финансовую стабильность. У каждого предприятия свой уровень рентабельности и деловой активности. Поэтому, предлагается проводить корректировку нормативного значения коэффициента текущей ликвидности с учетом фактического коэффициента оборачиваемости. В результате перерасчитанное нормативное значение может оказаться как выше, так и ниже нормативного значения, утвержденного Министерством финансов Республики Беларусь.

Это позволит кредиторам и инвесторам получить реальную оценку финансовой устойчивости и платежеспособность предприятия, а финансовым управляющим выбрать правильные рычаги воздействия на их повышение.

УДК 331.214.7

РЫНОЧНЫЕ ПОДХОДЫ К СТИМУЛИРОВАНИЮ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ

студент гр.103222 Липлянин А.О.

Научный руководитель – ст. преп. Торская И. В.

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Исследователи рассматривают теории мотивации, подразделяя их на две группы: содержательные и процессуальные. Содержательные основываются на существовании внутренних потребно-

стей, которые заставляют действовать. Процессуальные являются функцией восприятия и ожидания человека, связанных с данной ситуацией и возможных последствий выбранного типа поведения.

Эффективная система оплаты труда в компании должна включать две подсистемы: базовую оплату должностей и переменное вознаграждение по результатам реального трудового вклада. Модель мотивации Портера–Лоулера гласит, что работник получает удовлетворение от результатов своего труда, которые зависят от таких факторов, как затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения. В соответствии с созданной моделью можно установить зависимость: достигнутые результаты труда зависят от приложенных сотрудником усилий, его способностей и характерных особенностей и от осознания им своей роли.

Для формирования КРІ была разработана стратегическая карта, которая основывается на системе сбалансированных показателей.

Система КРІ, разработанная для специалистов логистических служб, позволяет разработать прозрачную систему вознаграждения, мотивировать сотрудников на достижение высоких показателей результативности труда, интегрировать в единое целое вознаграждение за индивидуальные и коллективные результаты.

Литература

1. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда /Е. Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. - 133 с

УДК 334.001.7

АНАЛИЗ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

студент гр. 103222 Неверовский А.Г.

Научный руководитель – ст. преп. Костюкевич Е.Н.
Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

В 2012 году Республика Беларусь впервые была включена в расчет Глобального индекса инноваций – Global Innovation Index (INSEAD), который отражает, какие страны лучше других вопло-