

дегазация отходов на еще одном минском полигоне ТБО «Северный».

В 2012 году на белорусский мусорный рынок вышла шведская компания VigeoEnergy. Energy запустила установку по выработке электрической и тепловой энергии на Оршанском полигоне ТБО. В 2013 году был введен в эксплуатацию биогазовый комплекс на полигоне ТБО в Витебске. В ближайшее время планируется начать переработку отходов в биогаз на полигонах Новополоцка и Гомеля.

В подготовительной стадии находится еще примерно десять инициатив. Причем, большинство из них исходят от частного бизнеса – иностранного и белорусского. Переработка твердых бытовых отходов (ТБО) на мусорных полигонах – направление, куда активно идут инвесторы.

Как показывают результаты нашего исследования экологические проблемы могут и должны решаться не только на уровне государства, но и на уровне бизнеса и граждан.

Список использованных источников

1. <http://ecoinfo.bas-net.by/ecolaw/>
2. <http://biofile.ru/bio/36502.html>
3. <http://www.dishisvobodno.ru/samye-chistye-i-samye-gryaznye-strany.html>

УДК 331.91

Сравнение вариантов организации труда

Таланова Ю.П., Сергиенко Е.К., Гречухина Е.А.
Белорусский Национальный Технический Университет
Минск, Беларусь

Организация труда – это важная часть любой качественной деятельности. И проблема выбора подходящего метода организации труда в быстроразвивающемся мире встаёт перед множеством новых и уже действующих предприятиях. Республика Беларусь является достаточно молодой страной с большим потенциалом. Поэтому для неё тема подбора разумного варианта организации труда весьма

важна в изучении и применении. Проблема взаимоотношения работодателя и безработного на рынке труда всегда останется проблемой как макро-, так и микроэкономики.

Современный менеджмент предъявляет высокие требования в работе службы управления кадров. Они должны хорошо знать трудовое законодательство, методические, нормативные и другие материалы, касающиеся работы с персоналом; основы педагогики, социологии и психологии труда; передовой отечественный и зарубежный опыт в области управления персоналом; владеть современными методами оценки персонала, профориентации, долгосрочного и оперативного планирования работы с персоналом, регламентации функций структурных подразделений и работников, социальными технологиями управления; иметь ясное представление о перспективах развития предприятия, рынка конъюнктуры; знать основы научной организации труда, производства и управления, структуры предприятия и основные функции структурных подразделений.

Так таковой национальной модели или концепции управления в Беларуси не существует. В нашей стране менеджмент представляет собой симбиоз европейского и азиатского стилей. Причины отсутствия собственной модели менеджмента следующие:

- короткий период существования рыночных отношений в стране;
- дефицит знаний, соответствующих международным требованиям и рыночным условиям, у большинства руководителей;
- в небольших предприятиях, которые имеют совсем маленький штат, значительную часть работы по управлению кадрами выполняют всего несколько сотрудников, в то время как крупные организации предпочитают возлагать ответственность за выполнение кадровых задач на целые департаменты.

На общем фоне существующих сегодня школ менеджмента персонала можно особенно выделить управленческие школы США и Японии, которые являются ведущими в мире. Обе школы делают упор на активизацию человеческого фактора (но используют при этом различные формы и методы), постоянные инновации, диверсификацию выпускаемых товаров и услуг, разукрупнение крупных предприятий и умеренную децентрализацию производства, а также ориентируются на разработку и реализацию долговременных стратегических планов развития предприятия (правда, если американ-

ские менеджеры разрабатывают свои планы на срок 5 – 8 лет, то японские – на срок до 11 и более лет).

Рынок труда в США отличается своей высокой мобильностью. Наибольшим спросом на нём пользуются высокообразованные и высокооплачиваемые специалисты (учёные, инженеры, менеджеры, программисты), а также квалифицированная рабочая сила, занятая в качестве обслуживающего персонала в торговле, общественном питании, городском хозяйстве. В американских фирмах основным видом стимулирования является денежное. Как правило, оно состоит из двух частей: заработной платы, выплачиваемой за выполненную работу, и дополнительных льгот, составляющих, например, в США около 40 % зарплаты. Учитывая восприятие ценности дополнительных услуг разными социальными группами, работник сам выбирает в установленных пределах тот пакет льгот, который представляет для него наибольший интерес. В США в процессе управления ставка делается на яркую личность, способную изменить организацию в лучшую сторону.

Главными особенностями рынка труда Японии следует отметить пожизненный найм в крупных корпорациях, а также оплату труда в зависимости от стажа работы. Как правило, только компании-гиганты могут позволить себе обеспечить гарантиями занятости свой персонал до конца их стажа, однако, ни в одном коллективном договоре нельзя найти пункт о пожизненном найме – это само собой разумеющееся правило, соблюдаемое обеими сторонами договора, но – негласное. С помощью этой системы японским компаниям удавалось создать атмосферу единения интересов работников и работодателей в рамках компании, тем самым в максимальной степени мобилизуя трудовой потенциал на достижение самых высоких производственных показателей. Обратная сторона этой системы заключалась в том, что при ухудшении экономической конъюнктуры компании не увольняли становившуюся излишней рабочую силу, а «консервировали» ее до лучших времен в рамках самой компании, переводя работников на сокращенный рабочий день или «расфасовывая» их по отдельным производственным участкам. При сохранении высоких и стабильных доходов в условиях быстрого экономического роста такая стратегия со стороны компаний оставалась рентабельной, хотя сами работники временами лишались части своего дохода. Однако в настоящее время наблюдается процесс пе-

рехода к более традиционным для Запада формам организации бизнеса – компании больше не напоминают замкнутые семейные предприятия и наблюдается жесткая конкуренция с конкурентами извне.

Квалифицированная организация производства – это не только ключ к успеху, но и возможность если не подниматься, то оставаться на прежнем уровне развития.

Список использованных источников

1. Оплата труда: японский опыт и российская практика. / Под.ред. Н.А. Волгина. – М.: Издательство «Дашков и Ко». – 2014.
2. Сайт «Просвещение в экономике» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.lighteconomic.ru/lijins-274-1.html>. Дата доступа: 28.11.2016
3. Сайт «Fushigi Nippon – Загадочная Япония» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://leit.ru/modules.php?name=Pages&pa=showpage&pid=16>. Дата доступа: 01.12.2016

УДК 336.563.14

Формирование системы безналичных жилищных субсидий в Республике Беларусь

Таланова Ю.П., Сергиенко Е.К., Шанюкевич И.В.
Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Одним из направлений реформирования жилищно-коммунального хозяйства стало появление новой формы государственной поддержки граждан Республики Беларусь – безналичные жилищные субсидии для частичной оплаты жилищно-коммунальных услуг по техническому обслуживанию, капитальному ремонту, санитарному содержанию вспомогательных помещений жилого дома, горячему и холодному водоснабжению, водоотведению (канализации), газо-, электро- и теплоснабжению, снабжению сжиженным углеводородным газом, техническому обслуживанию лифта, обращению с твердыми коммунальными отходами, а