

**Заключение.** Управлением персоналом является важным аспектом на любом предприятий, поэтому проведение мероприятий и применение мер по его совершенствованию являются необходимыми для снижения текучести кадров, увеличения прибыли и повышения производительности труда работников, что, в свою очередь, повышает конкурентоспособность предприятия на рынке.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://psyera.ru/osnovnye-elementy-sistemy-upravleniya-personalom\\_7199.htm](https://psyera.ru/osnovnye-elementy-sistemy-upravleniya-personalom_7199.htm) – Дата доступа: 07.03.2020.
2. Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://refleader.ru/jgemaotmer.html> – Дата доступа: 07.03.2020.
3. Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1popersonalu.ru/upravlenie/problemny.html> – Дата доступа: 07.03.2020.

УДК 334

### РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА ПРИМЕРЕ МАЛЫХ И МИКРООРГАНИЗАЦИЙ

*А.О. Круглова, Е.С. Гаврилюк, студенты группы 11203117 СФ БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.С. Голубова*

*Резюме – сфера бизнеса в Республике Беларусь во многом способствует формированию конкурентной среды, увеличению производства продукции, выполнения работ, а также значительно расширяет ряд предоставляемых услуг, что увеличивает стабильность экономики страны. Доля валового внутреннего продукта, формируемая субъектами малого предпринимательства по результатам 2018 г. составила 14,7 %, удельный вес дохода от реализации продукции, товаров, работ, услуг – 32,2 %, средняя численность работников микро – и малых организаций – 18,40 %. Все это свидетельствует о большой роли малого предпринимательства для экономики Республики Беларусь и актуальности исследования.*

*Summary - the area of business in the Republic of Belarus highly contributes to the formation of a competitive environment, an increase in production, work, and also significantly expands the range of provided services, that increases the stability of country's economy. Share of gross domestic product formed by small businesses according to the results of 2018 made up 14.7%, the share of income from sales of products, goods, work, services - 32.2%, the average number of employees of micro and small organizations - 18.40%. All this indicates the large role of small entrepreneurship for the economy of the Republic of Belarus and the relevance of the study.*

**Введение.** Целью данной работы является изучение роли малого предпринимательства в экономике Республики Беларусь на основе статистических данных о деятельности микро- и малых организаций. Объектом данной работы являются малые организации Республики Беларусь, а предметом – тенденции его развития.

При написании работы были использованы табличный, графический методы, метод сравнительного анализа, а также использована информация Министерства экономики Республики Беларусь, национального статистического комитета и других открытых источников.

**Основная часть.** Малое предпринимательство, широко развитое в Республике Беларусь представляют как микроорганизации с численностью работников за календарный год до (или) 15 человек, так и малые организации численность работников в которых за календарный год составляет от 16 до (или) 100 человек [1]. В 2018 г. в государственном законодательстве произошли позитивные изменения, направленные на развитие сектора малого предпринимательства, среди которых:

- для сокращения времени административных процедур изменен порядок регистрации и ликвидации субъектов хозяйствования, которые позволяют быстрее начать работу, в том числе и субъектам малого предпринимательства (Декрет Президента Республики Беларусь от 28 февраля 2017 г. № 2);

– существенное изменение взаимодействия органов государственного управления и субъектов предпринимательской деятельности, упрощение процедур создания бизнеса; развитие саморегулирования бизнес-структур, унификация требований к их функционированию (Декрет Президента Республики Беларусь от 23 ноября 2017 г. № 7);

- изменение порядка проведения проверок, смещение направления работы контролирующих органов на предупреждение и профилактику правонарушений в предпринимательской деятельности (Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2017 г. № 376) [2].

Проанализируем, в какой мере указанные новации оказали влияние на динамику развития малого и микробизнеса. Согласно статистическим данным, на протяжении 2018 года количество субъектов малого предпринимательства, прошедших процедуру регистрации, выросло на 1,2 %: количество микроорганизаций увеличилось на 1,7 %, а количество малых организаций наоборот сократилось на 2,9 % [3]. Динамика роста микроорганизаций и сокращения малых организаций сохранялось на протяжении последних четырех лет. Это свидетельствует о том, что малый бизнес в большей степени превращается в микробизнес, устойчивость которого к воздействию внешней среды выше. Из статистического сборника «Малое и среднее предприниматель-

ство в Республике Беларусь», разрабатываемого Национальным статистическим комитетом, следует, что средняя численность работников микро- и малых организаций за период с 2012 по 2019 год имеет высокую динамику роста и за 2018 год увеличилась на 0,3 % – с 787,996 тыс. чел. (по состоянию на 1 января 2018 г.) до 790,406 тыс. чел. (по состоянию на 1 января 2019 г.). Прогнозный тренд описывает сокращение средней численности работников микро- и малых организаций на 2020-2021 год до 700 тысяч человек.

Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь, приведенные на рисунке 1, наглядно демонстрируют, тенденцию постоянного роста доли выручки микро- и малых организаций от реализации продукции, товаров, работ, услуг в процентах к общереспубликанскому итогу. Выручка малых и микроорганизаций по отношению к 2017 году увеличилась на 1,9 % и составила 32,2 % к общереспубликанскому итогу. Это свидетельствует о постоянно возрастающей роли результатов деятельности субъектов малого предпринимательства в экономике, однако не позволяет оценить эффективность результатов их деятельности.

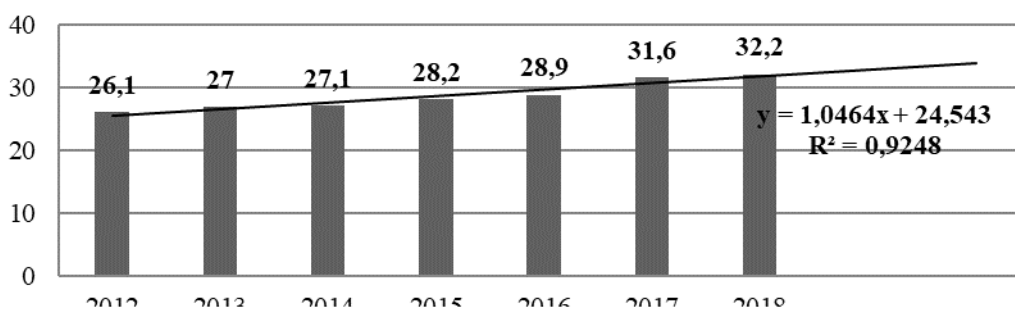


Рисунок 1 – Выручка микро- и малых организаций от реализации продукции, товаров, работ, услуг (в процентах к общереспубликанскому итогу)

Источник: Собственная разработка авторов на основании [4].

Удельное значение деятельности субъектов малого предпринимательства в ВВП Республики Беларусь в 2018 году сократилось на 1,34 % по сравнению с 2017, что наглядно показано на рисунке 2. С 2015 по 2017 года наблюдается рост примерно на 5–6 %.

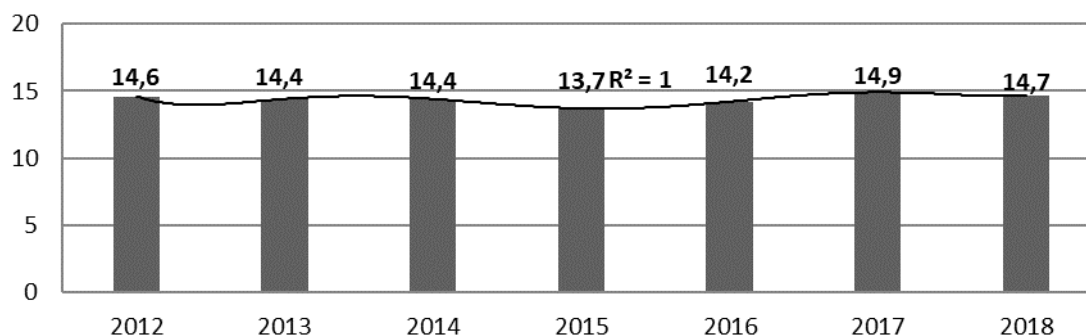


Рисунок 2 – Удельный вес субъектов малого предпринимательства (микро- и малых организаций) в валовом внутреннем продукте (в процентах к общереспубликанскому итогу)

Источник: Собственная разработка авторов на основании [4].

Характерная черта малого бизнеса в Республике Беларусь – это неравномерное распределение его субъектов по территории страны: 39,7 % организаций малого предпринимательства расположены в Минске, в Минской области – 18,6 %. На остальные области, приходится 7,5–9,5 % организаций.

**Заключение.** В течение 2018 года общее число зарегистрированных организаций-субъектов малого предпринимательства страны выросло на 1,2 %: число микроорганизаций увеличилось на 1,7 %, однако количество малых организаций сократилось на 2,9 %. Средняя численность работников увеличилась на 0,3 % – с 787,996 тыс. чел. по состоянию на 1 января 2018 г. до 790,406 тыс. чел. по состоянию на 1 января 2019 г.

Таким образом, можно сделать вывод, что в Республике Беларусь малое предпринимательство сохраняет все основные макроэкономические показатели.

Результаты выполненного исследования однозначно свидетельствуют, что в 2018 году в секторе малого предпринимательства наметилась тенденция совершенствования системы законодательного регулирования этой сферы деятельности и позитивных изменений количественных показателей их деятельности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. О поддержке среднего и малого предпринимательства: Закон Респ. Беларусь, 1 июля 2010 № 148 – 3.

2. Малый и средний бизнес / Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.economy.gov.by/ru/mal-biznes-ru/>. – Дата доступа: 15.02.2020

3. Малое и среднее предпринимательство Республики Беларусь: современное состояние и тенденции развития [Электронный ресурс]. – <http://ced.by/ru/publication/~shownews/2019-09-25-msp/>. – Дата доступа: 15.02.2020

4. Медведева, В.И. Малое и среднее предпринимательство в Республики Беларусь / В.И. Медведева. – 2019. – 211 с.

УДК 331.104

## ЗНАЧЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Р.А. Кузнецова, магистрант ФЭУ, ГГУ им. Я.Купалы, г. Гродно,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Т.Ю. Гораява*

*Резюме – В современных условиях повышения конкуренции на рынке частных торговых предприятий все чаще сталкиваются с проблемой поиска эффективных способов мотивации персонала. На сегодняшний день рост показателей социально-экономического развития организации напрямую зависит от того, учитываются ли не учитываются индивидуальные особенности личности сотрудников при построении системы стимулирования персонала. Для выполнения задачи по созданию системы стимулирования требуется анализ результатов психологических и социально-экономических исследований.*

*Summary – For modern retail private enterprises, the problem of finding effective ways to motivate staff is acute. Today, the growth of indicators in the socio-economic development of an organization directly depends on whether or not individual characteristics of the employee's personality are taken into account when building a system of employee incentives. To complete the task of creating a stimulation system, an analysis of the results of psychological and socio-economic studies is required.*

**Введение.** В настоящее время в Республике Беларусь вопрос мотивации и стимулирования трудовой деятельности для любой крупной частной торговой организации является одним из ключевых при разработке стратегии удержания в отделах продаж квалифицированных сотрудников с высокой эффективностью их деятельности.

**Основная часть.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как отдельное научное направление в рамках менеджмента образовалось в начале 1960-х гг. Основоположниками этого научного направления считаются В.Врум, чья работа «Труд и мотивация» получила широкую известность, а также Л.Портер и Э. Лоулер, выпустившие совместный труд «Управленческие установки и их выполнение».

Мотивация трудовой деятельности сотрудников является одной из важнейших задач руководителя любой торговой организации, решение которой позволяет повышать эффективность и производительность труда. Мотивацию разделяют на два вида: материальная и нематериальная. Нематериальная мотивация имеет важное значение при формировании лояльности сотрудников, которая позволяет удержать высококвалифицированных специалистов. При формировании нематериальной мотивации важно учитывать потребности специалистов и их приоритетные мотивы. Определить значимость той или иной потребности для специалистов, выстроить иерархию их мотивов позволяют тесты и опросники. Данный метод используется для получения индивидуального или группового мотивационного профиля, перечня мотивационных факторов [2]. При приёме на работу крупные торговые организации используют опросники для определения системы ценностей кандидата. Для изучения мотивирующих факторов деятельности сотрудников отдела продаж или организации в целом используются различные методы, такие как: включённое наблюдение, персональная мотивационная беседа, мотивационный семинар, тесты и опросники (рекомендуется проводить регулярно). При приёме на работу крупные торговые организации используют в анкетах краткие опросники с системой ранжирования для определения системы ценностей кандидата (рисунок 1).

**Проранжируйте по убыванию значение каждого из факторов при выборе работы**

**(10 – максимально важно, 1 – не важно. Каждый из баллов может быть присвоен только одному из факторов)**

<input type="text"/>	Карьера	<input type="text"/>	Стабильность, надёжность
<input type="text"/>	Деньги	<input type="text"/>	Самостоятельность и ответственность позиции
<input type="text"/>	Приобретение нового опыта и знаний	<input type="text"/>	Высокая интенсивность работы
<input type="text"/>	Близость к дому	<input type="text"/>	Сложность поставленных задач
<input type="text"/>	Престиж компании	<input type="text"/>	Психологический климат коллектива

Рисунок 1 – Опросник для определения ведущих ценностей кандидата

Источник: [4].

После проведения опроса сотрудников рекомендуется следующий алгоритм действий: проведение анализа полученных данных, анализ соотношения полученных результатов с ситуацией в подразделении, разработка