

Важными источниками снижения расходов при заготовительном процессе являются экономия трудовых затрат на единицу закупаемой продукции. Для этого можно использовать такие способы, как механизация и автоматизация производства, применение прогрессивных и высокопроизводительных технологий, замена и модернизация уже устаревшего оборудования.

Также на учёте белорусской потребкооперации значительное количество неэксплуатируемых объектов, которые находятся в удовлетворительном состоянии. Только в Брестской области не эксплуатируется около 39000 кв. метров, из них около 34000 кв. метров стоимостью 2,9 млрд. руб., которые могут быть реализованы при проведении различных аукционов. Данное мероприятие позволило бы привлечь оборотные средства, дефицит которых наблюдается в деятельности потребительской кооперации уже долгое время.

Таким образом, выделим основные проблемы, с которыми сталкивается белорусская потребительская кооперация на сегодняшний день, и пути их решения:

1. Значительные расходы транспортной отрасли при низкой эффективности обслуживания – модернизация автопарка, разработка путей оптимизации использования ресурсов.

2. Большое количество низкорентабельных предприятий – оптимизация ценовой политики и структуры закупок и товарооборота.

3. Сдача позиций на внутреннем потребительском рынке – расширение ассортимента продовольственных и непродовольственных товаров, снижение товарных потерь.

4. Снижение объема инвестиций в основной капитал (в 2011 году – минус 2,3%, в 2012 г. – минус 10,2%) – создание благоприятных условий для инвесторов, разработка эффективных планов развития, которые их заинтересуют.

5. Слабо развитая система предприятий общепита Белкоопсоюза – более активно позиционировать предприятия общепита на трассах, создавать комплексные объекты придорожного сервиса, с полным набором услуг.

6. Значительные расходы заготовительной отрасли – использование более эффективных методов заготовок и сбыта, переход на транзитные поставки, замена устаревшего оборудования более современным.

Постоянный мониторинг проблем и своевременное их решение позволит предприятиям системы потребительской кооперации Беларуси активно развиваться, сохранить и укрепить свои позиции на белорусском рынке, сохранить своих клиентов и даст возможность противостоять конкурентам.

#### **СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Без модернизации нет будущего у потребкооперации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.21.by/society/2013/02/09/712171>. – Дата доступа: 26.03.2012.

УДК 364.51

*Горун Е.В.*

*Научный руководитель: Ермакова Э.Э.*

### **ОСОБЕННОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Актуальность выбранной темы выражается в том, что пенсионная система является важнейшей составной частью системы социальной защиты населения Республики Беларусь. Она затрагивает жизненно важные интересы не только граждан, находящихся на пенсии, но и тех, кто, участвуя в финансировании системы, «зарабатывает» себе будущую пенсию. Поэтому от состояния системы пенсионного обеспечения зависит благополучие практически всех граждан страны.

Цель исследования – анализ текущего состояния пенсионной системы, в частности, возраста выхода на пенсию в Республике Беларусь.

В настоящее время во всем мире остро стоит вопрос об увеличении пенсионного возраста. Чтобы ответить на вопрос: «Целесообразно ли увеличивать пенсионный возраст?», проанализируем сначала возраст выхода на пенсию в некоторых странах.

Таблица 1 – Возраст выхода на пенсию в некоторых странах

Страна	Возраст выхода на пенсию по старости (по возрасту) на общих основаниях	
	мужчины	женщины
Азербайджан	63 года	60 лет
<b>Беларусь</b>	<b>60 лет</b>	<b>55 лет</b>
Грузия	65 лет	60 лет
Казахстан	63 года	58 лет
Латвия	62 года	62 года
Литва	62,5 года	60 лет
Молдова	62 года	57 лет
Россия	60 лет	55 лет
Таджикистан	63 года	58 лет
Туркменистан	62 года	57 лет
Узбекистан	60 лет	55 лет
Украина	60 лет	60 лет

Проанализировав данные из таблицы, можно отметить, что в Республике Беларусь возраст выхода на пенсию самый низкий как для мужчин, так и для женщин. На одной ступени с нами также находится Россия и Узбекистан. Многие страны увеличивают пенсионный возраст из-за значительного увеличения нагрузки выплаты пенсий на трудоспособное население.

Проанализируем количество пенсионеров и коэффициент нагрузки на занятое население с 2009 по 2013 год в Республике Беларусь и отобразим на графике. Для определения коэффициента нагрузки воспользуемся следующей формулой:

$$k = \frac{P}{Z} = \frac{2512,2}{4537,5} * 100\% = 55,37\%$$

где P – количество пенсионеров по состоянию на 1 января 2013 года;

Z – количество занятого населения по состоянию на 1 января 2013 года.

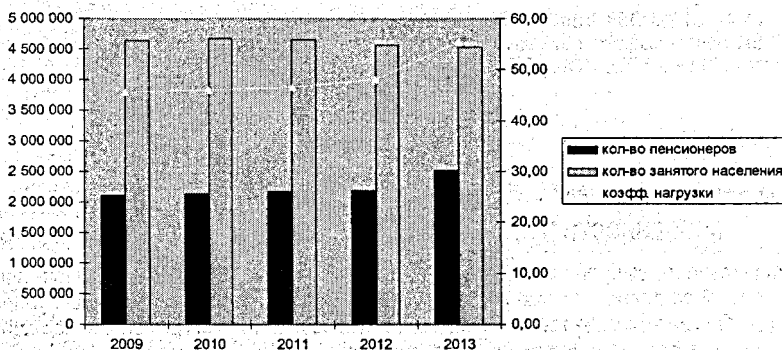


Рисунок 1 – Анализ изменения численности пенсионеров, занятого населения и коэффициента нагрузки на занятое население

Из рисунка видно, что коэффициент нагрузки на начало 2013 г. перешел рубеж 50%. Это говорит о том, что на каждого второго занятого человека приходится один пенсионер.

Рассчитаем с помощью метода экстраполяции прогнозные значения численности пенсионеров, занятого населения, а также прогнозные значения коэффициента нагрузки на занятое население на 2020 г. Среднегодовой темп роста численности пенсионеров составил 104,48% и свидетельствует о том, что в среднем в год количество пенсионеров увеличивается почти на 4,5%. Среднегодовой темп роста занятого населения составил 99,5%, т.е. в среднем за год на 0,5% сокращается численность занятого населения.

Применив метод экстраполяции, получим, что к 2020 г. в Республике Беларусь прогнозируется 3 414 180 пенсионеров и 4 381 050 человек занятого населения.

Используя эти данные, рассчитаем прогнозные значения коэффициента нагрузки:

$$k = \frac{P}{Z} = \frac{3414180}{4381050} * 100\% = 77,93\%$$

Следовательно, при таких прогнозных значениях необходимо принимать меры по реформированию пенсионной системы в республике.

На наш взгляд, необходимо увеличить возраст выхода на пенсию в РБ, тем самым и снизить нагрузку содержания пенсионеров на трудоспособное население.

Однако органы государственной власти нашли иной способ стимулирования граждан в продлении своей рабочей деятельности.

Президент Республики Беларусь 18 марта подписал Указ № 136 «О мерах по совершенствованию пенсионного обеспечения граждан».

Документом предусмотрено, что при продолжении работы без получения государственной пенсии по возрасту после приобретения права на нее размер пенсии прогрессивно увеличивается:

- за первый год – на 6% заработка, принимаемого для исчисления пенсии;
- за два года размер повышения составит 14% (повышение на 8% за второй год работы суммируется с повышением на 6% за первый год);
- за три года – 24% (14% за первых два года плюс 10% за третий год);
- за четыре года – 36% (24% за три года плюс 12% за четвертый);
- за пятый и каждый последующий год предусматривается повышение размера пенсии на 14% заработка, которые также суммируются с процентами повышения, установленными за предшествующий период (за 5 лет – 50%, за 6 лет – 64%);
- на 1 процент заработка, принимаемого для исчисления пенсии, – за каждые полные два месяца неполного года работы. Данный размер увеличения пенсии суммируется с размерами увеличения пенсии.

В соответствии с ранее действующим законодательством предусматривалось повышение размера пенсии по возрасту за работу после достижения общеустановленного пенсионного возраста без получения пенсии на 1% заработка, принимаемого для исчисления пенсии, за каждые 2 полных месяца такой работы. Так, если женщина, имеющая стаж работы 37 лет, вышла на пенсию в 55 лет, то размер ее пенсии составит Br 1401 тыс. При обращении через 5 лет после наступления пенсионного возраста размер ее пенсии при ранее действовавшей норме увеличился бы на Br 642 тыс., или на 45,8%, и составил Br 2043 тыс. В соответствии с новыми нормами ее пенсия за отложенный уход на 5 лет вырастет на Br 1031 тыс., или на 73,6%, и будет равняться Br 2433 тыс.

Таким образом, можно говорить о том, что в Республике Беларусь произошли значительные перемены в области реформирования пенсионной системы, которые позволят снизить нагрузку на трудоспособное население. Однако данный вопрос по-прежнему остается открытым и требует дальнейшего исследования.

## СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О мерах по совершенствованию пенсионного обеспечения граждан: Указ Президента Республики Беларусь № 136 от 18.03.2012.
2. Комментарий к Указу № 136 от 18 марта 2012 г. на официальном интернет-портале Президента РБ.

УДК 338.24:001.895

**Захарчук С.Н.**

**Научный руководитель: ст. преподаватель Будуриан Т.А.**

### МЕНЕДЖМЕНТ «ТО БЕ», «ТО HAVE» КАК ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

Целью данной работы является привлечение внимания по двум типам менеджмента управление по целям – управление по ценностям.

Практика современного менеджмента свидетельствует о том, что существуют 2 основных типа менеджмента, два модуса управленческой деятельности: по целевым и по ценностным (точнее – нормативно-ценностным) критериям.

Целевое управление направлено на достижение компанией состояния, удовлетворяющего критерию ранее поставленной цели, которая есть не что иное, как образ желаемого будущего, определенного во времени и пространстве. Цель должна быть конкретна. Эта главная цель задает некоторое упорядоченное множество подцелей или задач, где некоторая подцель предшествует другой, если достижение первой – необходимое условие достижения другой. Подобное разделение главной цели на конкретные подцели, выполнение которых гарантирует достижение главной, представляет собой целевую программу. Именно таким образом преимущественно осуществляется управление в сфере материального производства, техническими системами, в армии и т.д., когда речь идет о необходимости достижения какой-либо выполнимой, конкретной цели.

Нормативно-ценностное управление связано с реализацией определенных норм (правил), задаваемых некоторой шкалой ценностей. Такие ценности могут быть вполне конкретными и приземленными, но могут быть и «идеальными», «трансцендентными» – в том смысле, что их реальное достижение практически, а то и в принципе невозможно. Лишь соблюдение определенных правил позволяет множеству участников процесса эффективно оптимизировать свою деятельность.

Управление по ценностям требует от менеджеров и сотрудников иного стиля мышления, чем это принято в классическом менеджменте: Это означает, что системы коммуникации, движения информации и принятия решений внутри компании должны быть действительно системами взаимодействия.

Главный вопрос целевого менеджмента – «что?». Вся работа ориентирована на достижение желаемого результата. Если перефразировать известную метафору Э. Фромма [3], то такое управление можно назвать менеджментом в модусе «Иметь» (*to have, haben*). Это обеспечивается с помощью целевых программ и контроля их исполнения.

В нормативно-ценностном менеджменте на первом плане находятся не цели, а ценностные нормы, по шкале которых и определяются конкретные цели; он в большей степени ориентирован на процесс, а не на результат. Главный вопрос не «что?», а «как?». Становится важным не столько то, чем занимается фирма, а ее традиции, репутация, имидж. Такое управление можно назвать менеджментом в модусе «Быть» (*to be, sein*). Завоевать 100% рынка своим продуктом – задача *to have*, а приучить пить хороший сок, научить – *to be*.

Управление по целям акцентирует внимание на нерешенных проблемах, необходимых изменениях в состоянии объекта управления, связанных прежде всего с устранени-