

Результатом проведенного исследования можно считать следующие выявленные автором закономерности и выводы:

- первичным инструментом в системе сбыта считается маркетинг, так как он дает информацию о состоянии рынка и количестве необходимой продукции в том или ином сегменте;
- с помощью логистики осуществляется непосредственно сам механизм физического распределения перемещения продукции;
- формирование и совершенствование системы сбыта продукции промышленной организации необходимо осуществлять на основе взаимодействия концепций маркетинга и логистики.

На наш взгляд, грамотное использование этих инструментов повышает эффективность системы сбыта организации.

Данные теоретические положения могут быть использованы при практическом исследовании существующей в организации системы сбыта продукции и разработке рекомендаций по ее совершенствованию с учетом взаимодействия концепций маркетинга и логистики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шилько, И.С. Совершенствование управления системой сбыта продукции предприятия на основе взаимодействия маркетинга и логистики / И.С. Шилько // Перспективы науки и образования. – 2013. – № 3. – С. 164–170.
2. Связь маркетинга и логистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: edu.dvgups.ru/METDOC/FAK.../Logist_3.htm. – Дата доступа: 30.08.2015.

УДК 330.5

ВЗАИМОСВЯЗЬ УРОВНЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Р.Д. САРВАРИ

(Представлено: канд. экон. наук, доц. И.В. ЗЕНЬКОВА)

Представлена взаимосвязь показателей производительности труда и заработной платы по Республике Беларусь. Заработная плата рассматривается автором как критерий повышения производительности труда работников.

Одним из ключевых показателей эффективности работы предприятия является показатель производительности труда, который характеризует долю выпущенной продукции или произведенных услуг, приходящихся на единицу затрат труда, а говоря проще – соотношение полученных результатов к понесенным затратам труда.

Поэтому на данный момент на предприятиях Республики Беларусь разрабатываются множество механизмов повышения данного показателя. Ключевыми составляющими данных механизмов зачастую являются повышение заработной платы работников, мотивация труда в виде материальных поощрений (премии), обновление материально-технической базы (введение новшеств НТП).

На стадии исследования автор пришел к выводу, что данные механизмы мотивации труда широко применяются на производствах зарубежных стран. К их числу можно отнести Швецию, Японию, США, Германию, Францию. Данные страны входят в топ-10 высокоразвитых стран мира. При этом на предприятиях в вышеупомянутых государствах применяются механизмы мотивации труда работников, направленных на повышение выработки сотрудников и, как следствие, повышающие производительность труда на предприятии в целом.

Анализируя теоретический материал интернет-источников, автор выяснил, что определенные составляющие мотивационных стратегий зарубежных стран находят свое отражение и в системах повышения производительности труда на предприятиях Республики Беларусь. К таким пунктам можно отнести ротацию кадров, материальные выплаты в виде премий, социальное страхование, повышение заработной платы и т.д. Что касается последнего критерия, а именно заработной платы, то рост данного показателя не раз наблюдался в целом по Беларуси. Однако согласно статистическим показателям данный факт не способствовал повышению производительности труда на отечественных предприятиях (рис. 1).

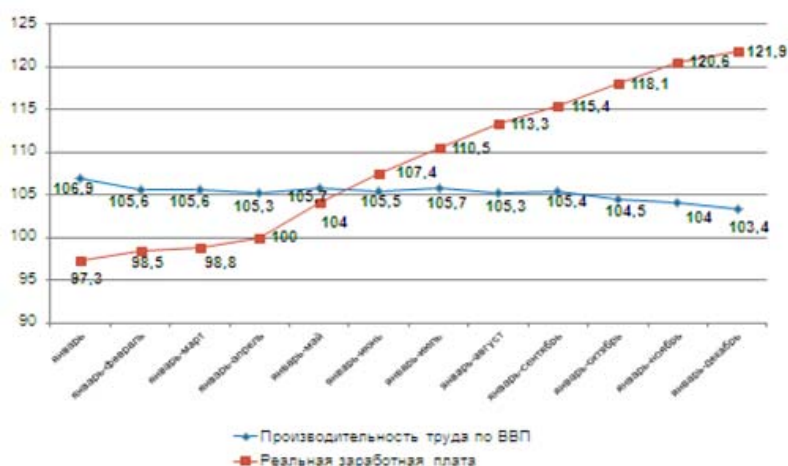


Рис. 1. Динамика темпов роста производительности труда и реальной заработной платы в Республике Беларусь в 2012 г.

Анализируя выше представленный график, мы пришли к выводу, что повышение заработной платы в РБ в 2012 году не явилось мотивом увеличения уровня производительности труда. Как следствие, наблюдался низкий показатель прироста ВВП на период 2012–2013 гг. Что, в свою очередь является реальным отражением экономической ситуации в стране и неотъемлемым показателем уровня производительности труда (рис. 2).

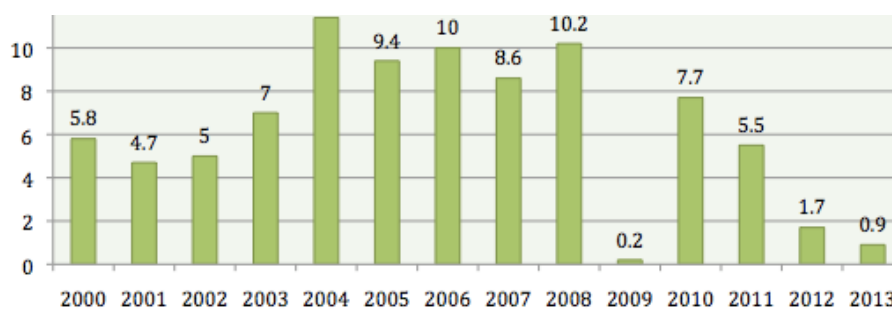


Рис. 2. Коэффициент прироста ВВП в Республике Беларусь 2000–2013 гг.

Исходя из выше представленных данных, мы пришли к выводу, что уровни производительности труда и заработной платы находятся во взаимной зависимости. Как утверждает министр труда Республики Беларусь Марианна Щеткина, обеспечение экономически обоснованных соотношений между темпами роста средней заработной платы и производительности труда - важнейшее условие эффективности хозяйствования организаций всех форм собственности. Нарушение этого объективного экономического требования опережающего роста производительности труда, необоснованное повышение заработной платы оказывает негативное воздействие на пропорции меры труда и его оплаты.

Подтверждением данному факту служит постановление правительства Республики Беларусь от 26 января 2015 года № 47 «О внесении изменения в постановление Совета министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 года № 744».

Основной новацией этого документа было закрепление главного принципа эффективной работы организации – недопущения опережающих темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, то есть повышение размеров заработной платы осуществляется только при условии, что рост производительности труда будет выше, чем рост заработной платы. При этом за базовый период был принят август 2014 года, а базовым соотношением производительности труда и заработной платы было определено фактически сложившееся соотношение за июль 2014 года к июлю 2013 года. В случаях, когда по сравнению с базовым соотношением фактическая величина соотношения уменьшалась, постановление обязывало нанимателя уменьшить также и начисляемый фонд заработной платы работников [1].

По мнению министра, данные подходы в 2014 году оправдали себя: к концу года соотношение роста производительности труда и заработной платы увеличилось. Вместе с тем, с 1 января 2015 г. экономическая ситуация изменилась и, соответственно, изменились условия хозяйствования организаций.

В связи с этим, а также учитывая практику применения постановления № 744 правительством принято постановление № 47 [2].

Так, изменена редакция пункта 1 постановления № 744. Таким образом, с 1 января 2015 года повышение заработной платы, а именно: действующих размеров тарифных ставок (окладов), стимулирующих и компенсирующих выплат – допускается в организациях только при условии соотношения роста производительности труда и заработной платы более 1,0. При соотношении 1,0 и менее 1,0 действующие размеры тарифных ставок (окладов), стимулирующих и компенсирующих выплат не могут быть увеличены. При этом соотношение роста производительности труда и заработной платы с 1 января 2015 года будет определяться нарастающим итогом с начала года. А норма, предусматривающая обязательность корректировки фонда оплаты труда в сторону уменьшения, исключена [3].

Подводя итог, следует отметить, что при выявлении наиболее оптимальных путей повышения экономических показателей, рациональным, по мнению автора, является рассмотрение взаимосвязи повышаемых показателей с другими экономическими показателями. В нашем случае анализ взаимосвязи «производительность труда – заработная плата» являются реальным отражением необходимости анализа проблемных точек экономики, что, в свою очередь, помогает нахождению наиболее оптимального решения поставленной задачи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Повышение заработной платы в Беларуси [Электронный ресурс] // Интернет-портал. – Режим доступа: <http://www.nv-online.info/by/104/30/19911/Повышение-зарплат-добавит-Беларуси-проблем.html/> – Дата доступа: 25.05.2015.
2. Зарплату можно повышать при определенных условиях [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь // Интернет-портал. – Режим доступа: <http://finance.tut.by/news433195.html/> Дата доступа: 02.06.2015.
3. Новости Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: 5min.by/tag/зарплаты%20в%20Беларуси/ – Дата доступа: 15.06.2015.

УДК 330.5

КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ КАК КРИТЕРИЙ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Р.Д. САРВАРИ

(Представлено: канд. экон. наук, доц. И.В. ЗЕНЬКОВА)

Производительность труда – основной показатель экономической эффективности отрасли и каждого предприятия. Выявление резервов и путей повышения производительности труда должно опираться на комплексный технико-экономический анализ работы предприятия. Анализ производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени.

Автор полагает, что на динамику экономических показателей предприятия оказывает влияние множество факторов. Данные факторы можно группировать следующим образом:

- материально-технические, связанные с техническим уровнем производства, совершенствованием технологий, техники, применяемых материалов;
- организационные, характеризующие организацию труда, производства и управления;
- социально-экономические, относящиеся к человеческому компоненту производства – качеству работников, их мотивированности и удовлетворенности трудом.

Все эти факторы имеют четкую взаимосвязь и, по нашему мнению, рациональным является рассмотрение данных групп в отдельности для выявления возможности воздействия на них с целью повышения уровня производительности труда на предприятии.

Комплекс **материально-технических факторов** и их влияние на уровень производительности труда можно характеризовать следующими показателями [1]:

- энерговооруженностью труда – потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;
- электровооруженностью труда – потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего;