

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;

- технической вооруженностью труда – объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;
- уровнем механизации и автоматизации – долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом;
- химизацией производства, применением прогрессивных материалов и химических процессов – соотношением химизированных процессов производства в общем его объеме.

Одним из основных материально-технических факторов является повышение качества продукции – удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, так как изделия высокого качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Что касается организационных факторов, то их можно представить следующим образом.

Организационные факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления. К ним относятся [2]:

1. Совершенствование организации управления производством:
 - совершенствование структуры аппарата управления;
 - совершенствование систем управления производством;
 - внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством.
2. Совершенствование организации производства:
 - улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
 - улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;
 - совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств (транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственного и других видов производственного обслуживания).
3. Совершенствование организации труда:
 - совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
 - внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;
 - внедрение гибких форм организации труда;
 - профессиональный подбор кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации;
 - улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
 - совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект и от факторов материально-технических.

Социально-экономические факторы определяются качеством трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др. [3].

Автор полагает, что детальное рассмотрение данных факторов может способствовать выявлению резервов повышения производительности труда и нахождению оптимального решения данного вопроса.

Критерий квалификации работников входит в группу вышеупомянутых организационных факторов и, по нашему мнению, является неотъемлемой составляющей системы производства каждого предприятия.

Согласно национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года государство планирует оказывать непосредственное влияние на динамику основных экономических показателей страны. К таковым можно отнести уровень инфляции, уровень ВВП и ВНП, безработица и т.д. Категорий производительность труда также находит свое отражение в данной стратегии. Основное влияние на динамику данного показателя планируется оказывать через систему создания высокоэффективных рабочих мест, которые, в свою очередь, будут заняты высококвалифицированными работниками.

Стратегической целью развития промышленного комплекса Беларуси на период до 2030 года является постепенное приближение показателей эффективности промышленного производства к среднему уровню стран Евросоюза.

Критериями реализации поставленной цели являются [4]:

- рост производительности труда по добавленной стоимости в промышленности до уровня 40–50 тыс. долл. США на одного среднесписочного работника;
- увеличение доли высокотехнологичных видов деятельности в промышленном производстве от 2,3 в 2013 году до 8–10% в 2030 году;
- рост удельного веса экспорта в объеме промышленного производства от 54,0 в 2013 году до 70% в 2030 году.

Ввиду необходимости материально-технического обновления производств и введения инновационных технологий в производство, возникает вопрос о необходимости повышения квалификации работников. Целью данного мероприятия является обновление теоретических и практических навыков специалистов в связи с повышением требований к уровню профессиональных знаний и необходимостью освоения современных методов решения производственных задач.

Согласно мнению Г. Кельперис, повышение квалификации является взаимообусловленным процессом, оказывающим влияние как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала компании, что находит проявление в следующем [5]:

- в процессе обучения происходит повышение способности персонала адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям, что обеспечивает организации повышение ценности находящихся в ее распоряжении человеческих ресурсов;

- обучение работников позволяет организации более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности, что находит проявление в повышении качества обслуживания клиентов и эффективности труда персонала, сокращении издержек и т. п.;

- повышение квалификации сопровождается ростом приверженности персонала своей организации, а также снижением текучести кадров;

- обучение позволяет поддерживать и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры, пропагандировать новые подходы и нормы поведения, призванные поддерживать организационную стратегию.

В свою очередь, работник в процессе обучения получает следующие преимущества:

- расширение карьерных перспектив как внутри, так и за пределами организации;

- более высокую удовлетворенность своей работой;

- повышение самооценки;

- повышение квалификации и профессиональной компетентности.

Подводя итог, следует отметить, что уровень квалификации работников предприятия оказывает непосредственное влияние на экономические показатели производства. Поэтому, по мнению автора, следует учитывать квалификацию работников как фактор повышения производительности труда на предприятиях Республики Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Повышение производительности труда [Электронный ресурс] // Интернет-портал. – Режим доступа: http://www.humantime.ru/uslugi/consulting/nauchnaya_organizatsia_truda/increase_productivity/ – Дата доступа: 12.06.2015.
2. Производительность труда [Электронный ресурс] // Интернет-портал. – Режим доступа: <http://old.creativeconomy.ru/articles/15992/> – Дата доступа: 7.06.2015.
3. Эффективность и критерии производительности труда [Электронный ресурс] // Интернет-портал. – Режим доступа: <http://www.opes.ru/1459565.html/> – Дата доступа: 1.06.2015.
4. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития РБ на период до 2030 года.
5. Повышение квалификации в процессе управления персоналом [Электронный ресурс] // Интернет-портал. – Режим доступа: <http://www.opes.ru/1459565.html/> – Дата доступа: 10.06.2015.

УДК 332.122

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ МАРКЕТИНГА ОРГАНИЗАЦИИ (ПРЕДПРИЯТИЯ) С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В РЕГИОНЕ

Е.С. КОПЕНКОВА

(Представлено: канд. экон. наук, доц. Е.П. ЛИСИЧЕНОК)

Рассмотрены сущность и виды стратегий маркетинга хозяйствующего субъекта. Охарактеризованы основные этапы и методы разработки стратегии маркетинга с учетом социально-экономической ситуации в регионе. Обоснована необходимость учета социально-экономической ситуации в регионе при разработке стратегии маркетинга хозяйствующего субъекта.

Концепция стратегического маркетинга является в настоящее время важным элементом встраивания организации (предприятия) в изменяющуюся, сложную бизнес-среду. Она ориентирует на изучение как ближайшего рыночного окружения организации в лице потребителей, конкурентов, поставщиков, так