

Анализ макроэкономических институтов и инструментов организации оплаты труда показывает наличие следующих исходных проблем: неудовлетворительное состояние нормативно-методического обеспечения нормирования труда; низкий уровень минимальной заработной платы; использование в бюджетной сфере научно обоснованной Единой тарифной сетки. Отсюда следует, что базовые институты оплаты труда макроуровня не в состоянии обеспечить эффективную реализацию воспроизводственной функции. Невыполнение в полном объеме воспроизводственной функции оплаты труда, что является значимой предпосылкой невыполнения всех других функций оплаты труда, ранжированных по отношению к рассмотренной функции и к друг другу. А именно, в ситуации невыполнения воспроизводственной функции есть большие сомнения в возможности реализации в полном объеме компенсирующей, регулирующей, стимулирующей, социальной функций, а также функции обеспечения национальной конкурентоспособности.

Макроэкономические проблемы организации оплаты труда транслируются на уровень субъектов хозяйствования, в значительной мере подрывая предпосылки для формирования эффективных моделей мотивации к труду.

УДК 331.101.6

Т. Н. Долинина, проф., канд. экон. наук (БГТУ, г. Минск);  
Р. Е. Цеван, зам. гл. бухгалтера (ОАО «Керамин», г. Минск)

### **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА В ОАО «КЕРАМИН»**

Цель исследования заключалась в разработке направлений совершенствования управления производительностью труда в ОАО «Керамин».

Управление производительностью труда не сводится к измерению ее уровня и динамики, а предполагает кроме того планирование роста производительности труда, реализацию мероприятий по повышению производительности труда и мотивации персонала, контролю за их результативностью. В этой связи была предложена концепция системы управления производительностью труда, базирующаяся на процессно-функциональном подходе, согласно которому управление производительностью труда рассматривается как бизнес-процесс, свя-

занный с последовательной реализацией функций планирования, организации, мотивации и контроля.

Изучение системы управления производительностью труда в ОАО «Керамин» на базе предложенной концепции позволило сформулировать основные рекомендации по ее совершенствованию: организационное оформление процесса управления производительностью труда; решение проблемы объективного измерения динамики производительности труда; усиление внимания к нормированию труда; совершенствование учетно-аналитического обеспечения управления производительностью труда; развитие механизма формирования мотивации к труду. В целях совершенствования информационного обеспечения управления производительностью труда предложено формирование и использование в системе менеджмента организации модифицированных показателей производительности труда, исчисляемых в системе управленческого учета на основе показателя добавленной стоимости с учетом динамики цен на продукцию предприятия. В целях развития механизма мотивации к труду сформулированы методические подходы к созданию системы стимулирования работников к труду, ориентированной на обеспечение роста производительности труда на всех уровнях управления предприятием на базе сквозного подхода, опирающегося на использовании показателя добавленной стоимости и ее элементов. Предлагаемые направления совершенствования управления производительностью труда позволят решить ряд проблем, тормозящих рост производительности труда в ОАО «Керамин».

УДК 330.59

Т. Н. Долинина, проф., канд. экон. наук (БГТУ, г. Минск);  
Н. В. Деревянко, преп. (Гомельский государственный  
политехнический колледж, г. Гомель)

### **ДИНАМИКА УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

Обеспечение экономического роста в Республике стране становится все более проблематичным. Демографические диспропорции, неэффективная занятость населения, недостаточные темпы роста производительности труда, ВВП на душу населения, значительный уровень экологических угроз относятся к числу предпосылок снижения уровня, качества ожидаемой продолжительности жизни населения