

сит от конкретных условий, складывающихся на том или ином рынке (состояние рынка, его доступность, вид продукции, условия продаж и платежа). Вместе с тем конкурентоспособность – понятие комплексное. Чтобы обеспечить лидирующее положение организации на рынке, необходимо опережать конкурентов в разработке и освоении новых товаров и технологий, нового дизайна, нового уровня издержек производства, цен, нововведений в системе распределения и сбыта. Одним из решений является управление инновациями, так как инновации становятся стратегическим ресурсом предприятия и являются одним из важнейших факторов достижения конкурентного преимущества продукции.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воробьева, Л.В. Теории конкуренции и современные основы конкурентоспособности: учеб. пособие / Л.В. Воробьева. – Минск: Акад. управления при Президенте Респ. Беларусь.
2. Кудрявцев К.А. Способы повышения конкурентоспособности предприятий // Креативная экономика. – 2010. – № 12 (48). – С. 123–128.

УДК 331.103

Студ. В.А. Каратаева

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ГИБКИЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Гибкость организации труда означает изменение внутрифирменной системы разделения труда быстро и без затрат, путем перевода работников с одной должности на другую.

Модели гибкой организации труда разрабатываются рядом научно-исследовательских центров, занимающихся проблемами изучения кадров, в Великобритании, Италии и Германии. Ее обеспечивает гибкость численности членов организации. Речь идет о способности организации или ее подразделения регулировать (постоянно изменять) численность работников, принимающих участие в достижении значимых и декларируемых целей. Другими словами, организация должна быть способна полностью обеспечивать специалистами-профессионалами отдельные участки работ, а после их окончания направлять работников на другие участки. Причем здесь не имеется в виду случайный труд, наем работников лишь для решения конкретных проблем. Напротив, персонал организации может отличаться достаточным постоянством, обеспечивая достижение цели путем участия требуемого числа специалистов только на необходимых в данный момент участках работы. По-

добные организации характеризуются прежде всего:

- четким планированием работ, что позволяет обеспечить своевременную перегруппировку и изменение численности работников в отдельных подразделениях;
- ориентацией на личность подчиненных, а не на решение поставленных задач, поскольку должен соблюдаться принцип соответствия статуса и роли всякому новому положению работника;
- постоянно поддерживаемым балансом с внешней средой, что дает возможность загружать работой всех членов организации.

Одной из форм гибкой организации труда является бригадная. Основное экономическое преимущество бригадной формы организации труда состоит в быстрых темпах повышения производительности труда. Высокие результаты достигаются из-за больших возможностей совмещения профессий и трудовых функций, многостаночного обслуживания, рационального использования рабочего времени и др.

Бригадная форма организации труда основана на объединении рабочих в коллективы производственных бригад. Она предполагает соответствующую перестройку организации производства, планирования, нормирования и оплаты труда, внутрипроизводственного хозяйствования и управления. Бригадная организация труда – это соединение отдельных работников в первичные трудовые коллективы, имеющие единые производственные, экономические интересы, коллективную ответственность за общие результаты труда [1].

Одной из задач развития бригадной формы организации труда состоит в существенном повышении эффективности труда новых, а также уже действующих бригад путем преобразования их в бригады нового типа, создания необходимых условий для стабильной и высокопроизводительной работы.

В промышленности бригады подразделяются на следующие виды:

- специализированные – бригады, выполняющие технологически однородные виды работ, например, бригады маляров или штукатуров в строительстве;
- комплексные – бригады, которые выполняют комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных видов работ и объединяющие работников разных профессий. Примером комплексной бригады могут служить горнопроходческие бригады на рудниках и в угольных шахтах;
- сменные – бригады, которые включают работников одной смены (специализированные или комплексные), например, комплексные бригады по монтажу сложного технологического оборудования;
- сквозные – бригады, включающие работников двух или более

смен, работающих в одной и той же рабочей смене и на одном и том же оборудовании (могут быть специализированными или комплексными), например, бригады для функционирования аппаратурных химических процессов или доменных печей;

– укрупненные – бригады, выполняющие, как правило, технологически законченный цикл работ (изготовление продукции) и по численности равные или превышающие установленные нормы управления для мастеров. В состав крупных комплексных бригад могут быть включены инженерно-технические работники и организаторы производства;

– хозрасчетные – бригады, для которых установлена ответственность коллектива за использование материальных и энергетических ресурсов и введено поощрение за их экономию на основании утвержденных норм расхода и организации соответствующего учета, например, бригады по управлению персоналом;

– подрядные – бригады, выполняющие работу на условиях подряда, который предусматривает: четко установленный в количественных и качественных показателях конечный результат работы и предоставление коллективу бригады самостоятельности в выборе конкретных форм организации своей работы.

На современном этапе в Республике Беларусь внедрение новой техники и технологии сопровождается на предприятиях переходом к предметному разделению труда. Этот процесс находит отражение в развитии предметно-замкнутой специализации цехов и участков создания на этой основе (с тенденцией к укрупнению) комплексных бригад, что подтверждается опытом развития бригадной организации труда на передовых предприятиях.

Объединение небольших по численности специализированных бригад в укрупненную комплексную позволяет перейти к качественно новой организации труда и заработной платы. Это означает, что: бригада выполняет не только технологически законченную часть работы, а весь комплекс взаимосвязанных работ по выпуску готовой продукции; появляется возможность обеспечить полное совпадение материальных интересов рабочего с интересами цеха, предприятия путем организации оплаты (в том числе и премирования) за конечные результаты труда бригады; планирование загрузки рабочих и оборудования приобретает комплексный и долгосрочный характер, что обеспечивает более гибкое и эффективное их использование; синхронизация выполнения всего комплекса работ производится не административно-управленческим персоналом, а самими рабочими, заинтересованными в улучшении конечных результатов труда всего коллектива; уровень квалификации и производительности труда рабочего приобретает бо-

лее высокое значение для коллектива, так как от этих факторов зависит уровень заработной платы всех членов бригады; бригада превращается в первичную производственную единицу, что позволяет обеспечить прямую зависимость между эффективностью ее работы и уровнем заработной платы работников смежных производств, функциональных служб и вспомогательных подразделений [2].

Таким образом, бригадная форма организации труда дает немало преимуществ в достижении максимальной заинтересованности работников в повышении производительности труда. Следовательно, изучение возможностей и особенностей применения бригадного труда является актуальным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономика труда: учебник / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Москва, Юрист, 2013.
2. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.:Москва, ИНФРА-М. – 2015.

УДК 330(476):339.727.22

Магистр. К.А. Карпович

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Ситуация в экономике Беларуси (отрицательное сальдо торгового баланса, низкая конкурентоспособность отечественной продукции, высокая изношенность основных фондов и другое) требует проведения усиленной политики в области привлечения иностранного капитала, направленной на реализацию потенциала прямых иностранных инвестиций (ПИИ) как источника финансирования и сокращения дефицита торгового баланса, повышения конкурентоспособности экспорта и экономики в долгосрочной перспективе [1].

Подтверждение важности прямых иностранных инвестиций содержится в утвержденной Программе деятельности Правительства Республики Беларусь на 2018 – 2020 гг. Так, в разделе инвестиционной политики запланированы разработка Стратегии привлечения прямых иностранных инвестиций в Республику Беларусь до 2025 г., индикаторы в достижении объема прямых иностранных инвестиций на чистой основе не менее 1,6 млрд. долл. в 2019 г. и 1,7 млрд. долл. в 2020 г., а также заключение соглашений о государственно-частном партнерстве [2].