

ЛИТЕРАТУРА

1. Официальный сайт «Evaluate Pharma» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.evaluate.com/> – Дата доступа 20.03.2020.
2. «Счетчик населения Республике Беларусь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://countrymeters.info/ru/Belarus> – Дата доступа 20.03.2020.
3. О ценообразовании: Закон Республики Беларусь от 10.05.1999 № 255-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
4. О некоторых вопросах регулирования цен (тарифов) в Республике Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь от 25.02.2011 № 72 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

УДК 331.101.6

Студ. А.И. Данилович

Науч. рук. ст. преп. В.В. Ивановский

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Эффективность использования персонала предприятия характеризует производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами рабочего времени на производство единицы продукции либо выполнение работы. Производительность труда в широком понимании – это способность конкретного работника производить продукцию и оказывать услуги [1].

На предприятии для выражения производительности труда используются два показателя – выработка и трудоемкость. Существует три основных метода измерения производительности труда: натуральный (характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени), стоимостный и трудовой (отношение нормативных затрат к фактическим затратам рабочего времени) [2].

В данной статье рассматривается производительность труда по добавленной стоимости. Добавленная стоимость на уровне предприятия – это та часть стоимости, которая создается в процессе производства и составляет его реальный вклад в создание стоимости конкретного продукта. Данный метод измерения позволяет сравнивать производительности труда работников разных профессий, квалификаций, например, кондитера и булочника, токаря и водителя. Но недостатком этого метода является влияние ценового фактора – конъюнктуры рынка и инфляции.

Для наглядности сравним производительность труда по добавленной стоимости в химической промышленности стран ЕС и Республики Беларусь. В странах ЕС она заметно превышает и составляет 118,28 тыс. долл. США. В то время как в Беларуси она составляет 82,6 тыс. долл. США. Не высокий показатель производительности труда в химической промышленности может иметь несколько причин. Для нашей страны характерна высокая затратность экономики (материало-, энергоемкость) и ее низкая технологичность, то есть применение неэффективных, устаревших производственных и управленческих технологий. Еще одна из причин низкой производительности труда на белорусских предприятиях – крайне малая отдача от вложенных госсектором средств. Госсектор по производительности труда уступает частному сектору. При этом, как показали официальные расчеты, производительность труда в иностранных организациях и в организациях с иностранным участием до трех раз выше, чем на госпредприятиях. Для повышения эффективности госсектора правительство инициирует принятие закона «О государственных организациях и хозяйственных обществах с участием государства». Предполагается, что реализация этого документа позволит выстроить централизованную систему управления, которая будет способствовать повышению производительности труда в госсекторе [3].

Необходимо использовать современные технологии, новую технику, новейшие типы сырья и материалов. Введение в производство достижений НТП способствует уменьшению трудоёмкости производства продукции и даёт возможность уменьшить затраты на сырьё, материалы, энергию и оборудование.

Усовершенствование организации производства и труда с помощью повышения норм труда и расширения зон обслуживания, облегчения структуры управления, механизирования учётных и вычисляемых работ, увеличения степени специализации производства.

Большую роль играет нормирование труда. Основой эффективной системы оплаты, правильного определения себестоимости продукции, ценообразования является формирование правильных норм труда.

Но главными факторами, от которых зависит уровень производительности труда в условиях активного внедрения в производство результатов НТП, являются технология производства и современное оборудование, используемое на рабочих местах. Высокопроизводительное рабочее место имеет довольно высокую цену, и госсектору и частным организациям нельзя отставать в этом показателе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воробьев, И.П. Экономика организации (предприятия): курс лекций / И. П. Воробьев, Е. И. Сидорова. – Минск: Беларус. навука, 2012.

134 – 135 с.

2. Экономика предприятия: учеб. пособие / Т.Н. Нехорошева, Э40 Н.Б. Антонова, Л.В. Гринцевич [и др.] ; под ред. д-ра экон. наук, проф. Л.Н. Нехорошевой. – Минск: БГЭУ, 2008. 152 – 152 с.

3. Производительность руда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://finance.tut.by/news656128.html>

УДК 331.28

Студ. Е.В. Дегалевич, Е.В. Шух

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ

Регулирование заработной платы в европейских странах имеет важное социально-экономическое значение как на макроуровне, так и на хозяйственном уровне. На макроуровне это борьба с бедностью, повышение покупательской способности населения и, как следствие, помощь в улучшении качества рабочей силы и качества жизни в целом. На хозяйственном уровне – это согласование условий конкуренции хозяйствующих субъектов, создание базовой структуры и дифференциация заработной платы.

Заработная плата – экономическая категория, относящаяся к сфере товарно-денежных отношений и используемая в процессе трудовой деятельности работников. Как в прошлом, так и в настоящем, и, очевидно, в обозримом будущем заработная плата останется для большинства населения главным источником жизнеобеспечения и мощным стимулом трудовой активности, развития профессиональных и творческих способностей личности [1].

Европейский Союз обладает очень слабой регулятивной компетенцией в области оплаты труда; его роль ограничивается борьбой с дискриминацией и поощрением равной оплаты за равный труд. Однако из-за их влияния на рост и занятость, рост заработной платы является предметом общей озабоченности для государств-членов ЕС и тщательно отслеживается в рамках процесса координации занятости и экономической политики, включенного в стратегию «Европа 2020».

Согласно данным опроса европейских компаний 2019 года (ECS), 62 % европейских предприятий используют ту или иную форму переменной оплаты труда. Наиболее распространенным типом оплаты труда является оплата, связанная с индивидуальной деятельностью и оцениваемая с помощью управленческой оценки (43 %), за которой следуют оплата по результатам (34 %), распределение прибыли (30 %) и оплата,