

За период своего существования организация добилась немалых успехов. На сегодняшний день ЗАО «ПАТИО» характеризуется следующими показателями:

- собственная сеть из 74 магазинов под торговой маркой «5 элемент»;
- оптовые продажи: ГУМ, ЦУМ, ТД «На Немиге», универмаг «Беларусь», «Радиотехника», «Техника в быту» (Минск); «Аллюр Торг» (Брест); «Наутилус» (Гомель); «Меркурий» (Борисов); «Гарант» (Барановичи); «Вулкан» (Витебск); «Техномаркет» (Гомель);
- один пункт выдачи.

Структура ассортимента бытовой техники в ЗАО «ПАТИО» представлена группами: стиральные машины, смартфоны, телевизоры, холодильники, пылесосы и т.д.

Основными направлениями формирования ассортимента данной торговой организации являются:

- увеличение широты ассортимента;
- обновление ассортимента;
- совершенствование ассортимента (внесение изменений в товарную линию).

Товарный ассортимент оказывает большое влияние на результаты хозяйственной деятельности торговой организации и во многом определяет успех маркетинговых усилий. Анализ ассортимента занимает важнейшее место при осуществлении процесса управления товарным ассортиментом. Для усовершенствования работы ЗАО «ПАТИО» необходимо улучшить работу сотрудников, вести работу с ассортиментом товара: повышать коэффициенты новизны и широты ассортимента, а также проводить работу по его совершенствованию.

*СНИЛ «Коммерсант»
П. Д. Вставский, Е. А. Шии
БГЭУ (Минск)*

Научный руководитель — А. И. Ярцев, канд. экон. наук, доцент

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РУП «ИНСТИТУТ НЕДВИЖИМОСТИ И ОЦЕНКИ»

Материальное стимулирование является важным аспектом управления человеческими ресурсами, оказывающим значительное влияние на мотивацию и продуктивность работников. Для определения актуальных, используемых на практике методов материального стимулирования были исследованы данные РУП «Институт недвижимости и оценки». В организации введено положение об оплате труда работников, которое распространяется на все категории сотрудников.

Система оплаты труда на предприятии повременно-премиальная. Заработная плата работников состоит из следующих выплат: тарифная часть; повышения тарифного оклада; стимулирующие выплаты; компенсирующие выплаты; иные выплаты, предусмотренные положением об оплате труда. Конкретные тарифные разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты по должностям устанавливаются и утверждаются приказом генерального директора предприятия. Генеральный директор с учетом финансового состояния организации может устанавливать работникам повышение их окладов до 300 % включительно по основаниям, перечисленным в действующем положении об оплате труда в РУП «Институт недвижимости и оценки».

Суммы повышений тарифных ставок (окладов) суммируются с тарифными ставками (окладами) и образуют общую тарифную ставку — должностной оклад работника. На предприятии также установлены следующие надбавки: за сложность и напряженность работы; общий стаж работы (при определенных условиях); классность (водителям легковых автомобилей).

Установление различных доплат (за совмещение должностей, расширение зон обслуживания; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и др.) и премий (за выполнение планового задания; добросовестное выполнение общественных поручений) — весомый элемент в системе материального стимулирования работников РУП «Институт недвижимости и оценки». Также положением об оплате труда предусмотрены возможность награждения работника ценным подарком (стоимостью не более 10 базовых величин) и материальная помощь к трудовому отпуску (см. таблицу) [1].

Размер элементов материального стимулирования работников
РУП «Институт недвижимости и оценки»

Элемент стимулирования	Размер
Надбавка за общий стаж работы (от одного года)	5–30 % от должностного оклада
Процент премий за выполнение планового задания (100–120 %)	Общий фонд заработной платы в месяц от объема оказанных работ, услуг, установленного планом, в размере от 20,3 до 23,0 %
Процент премий за выполнение показателей бизнес-плана развития (от 110 %)	От 5 % от должностного оклада работника
Прочие виды и меры материальных поощрений (благодарности, почетные грамоты, занесение на доску почета)	От 5 до 20 базовых величин

Таким образом, разнообразная и гибкая система материального стимулирования, подобная исследованной, может служить инструментом гибкого регулирования размера оплаты труда работников.

Она позволяет оценить не только уровень выполнения работниками своих должностных обязанностей, но и потенциал работников, мотивировать их на развитие сопутствующих и получение новых компетенций. Также рекомендуется к внедрению на других предприятиях оплачиваемая возможность диверсификации своей деятельности работником, которая позволит ему повышать свою общую полезность для предприятия и приведет к итоговой экономии средств предприятия.

Источник

1. Положение об оплате труда работников РУП «Институт недвижимости и оценки» от 1 февраля 2023 г.

СНИЛ «Коммерсант»

П. Д. Вставский, А. Д. Лукьянова
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — А. И. Ярцев, канд. экон. наук, доцент

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРОИТЕЛЬСТВА ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОГО ОДНОКВАРТИРНОГО ЖИЛОГО ДОМА

Современные тенденции в строительстве жилья направлены на повышение энергоэффективности зданий. Это обусловлено как необходимостью снижения эксплуатационных расходов, так и экологическими требованиями. В Республике Беларусь данное направление активно поддерживается государством, что подтверждается Государственной программой «Энергосбережение» на 2021–2025 гг., в которой указано о необходимости проектирования и строительства только энергоэффективных зданий [1]. Однако их строительство сопряжено с повышенными расходами, а потому требует расчета экономической эффективности.

Анализ экономической эффективности проводился путем вычисления затрат на возведение условного типового многоквартирного дома площадью 100 м², его энергоэффективного аналога с системой рекуперации энергии, а также стоимости сэкономленных ресурсов на примере газового отопления. Для расчета было принято наличие индивидуальных газовых приборов и использование природного газа. Список дополнительно рассчитанных работ по обеспечению энергоэффективности: разработка более сложного архитектурного проекта, проектирование дополнительных инженерных систем рекуперации энергии, утепление стен, крыши и пола дома, установка энергоэффективных окон, солнцезащиты, энергоэффективной системы отопления,