

1. Система материального стимулирования может быть усовершенствована за счет введения дифференцированной сетки в зависимости от стажа работы сотрудника на предприятии, а также за счет выплаты выходного пособия работникам со стажем работы на предприятии не менее 10 лет. Это поможет закреплять кадры на предприятии.

2. Премирование сотрудников за реальные достижения. Стимулирование персонала за достижения, в частности, отчисление части фонда эконо- ленных за счет снижения себестоимости производимой продукции средств на оплату труда, а также возможность повышения заработной платы сотрудников за счет повышения производительности труда при естественном сокращении численности персонала, возможность совмещения должностей.

3. Система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования в качество рабочей силы.

4. *Основным направлением работы нематериального стимулирования* является усовершенствование бытовых условий для персонала, повышение комфорта на рабочем месте, внесение разнообразия в трудовую деятельность сотрудников, повышение общности сотрудников с предприятием.

Внедрение предложенных рекомендаций позволит повысить производи- тельность и качество труда работников.

В. И. Кулакова

Научный руководитель – Т. В. Букас, БФ БГЭУ (Бобруйск)

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОЗИЦИИ ОБЛАСТЕЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПО ПОКАЗАТЕЛЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА 1 РУБЛЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В условиях формирования социально ориентированной рыночной эконо- мики особую актуальность приобретает работа над повышением производи- тельности труда. Анализ трудовых ресурсов Республики Беларусь показал, что численность экономически активного населения из года в год имеет тен- денцию снижения, что в первую очередь связано с демографической ситуа- цией по стране в целом.

Однако не стоит забывать о социальной политике, проводимой государ- ством и руководством организаций в отношении трудящихся. Производи- тельность труда в Беларуси зависит от эффективности использования тру- довых ресурсов как в отдельно взятом регионе, так и в каждой организации республики.

Анализируя производительность труда страны, целесообразно проведе- ние регионального анализа данного показателя. В ходе анализа было вы- явлено, что лидирующие позиции по производительности труда на одного занятого в экономике разделяют Минская область и г. Минск. Внимания за- служивает Могилевская область, которая, имея наименьшие показатели по объему ВРП и по численности населения, сумела все же достичь уровня производительности труда, равного 81,13 млн руб. Наименьшее значение

имеет Брестская область, оно составляет 76,9 млн руб. на одного работника. Такое несоответствие можно объяснить тем, что в Могилевской области трудовые ресурсы использовались гораздо эффективней, чем в Брестской.

Таблица 1

Региональный анализ производительности труда по Республике Беларусь

Область, регион	Среднесезонная численность эквив. акт. населения, тыс. чел.	Валовой региональный продукт (ВРП), млрд руб.	Доля ВРП в ВВП, %	Средняя заработная плата, тыс. руб.	Коэффициент заработной платы (ЗП)	Производительность труда, млн руб. на 1 занятого	Производительность труда на 1 руб. ЗП
Брестская	628,1	48335,9	9,2	3185,3	0,87	76,9	24,14
Витебская	545,4	48839,8	9,3	3313,4	0,9	89,55	27,03
Гомельская	644,2	61447,2	11,7	3516,8	0,96	95,385	27,12
Гродненская	501,1	42299,9	8,0	3296,8	0,9	84,41	25,6
г. Минск	1078,8	127125,0	24,1	4575,0	1,24	117,84	25,75
Минская	688,4	78132,9	14,8	3660,0	0,99	113,5	31,0
Могилевская	491,1	39841,8	7,6	3356,4	0,91	81,13	24,17
Республика Беларусь	4577,1	527385,1	100	3660,0	1	115,2	31,34

Источник: собственная разработка на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Максимальная величина производительности труда на один рубль заработной платы досталась Минской области и составила 31 рубль на 1 рубль заработной платы. Отдельно хотелось бы отметить показатель г. Минска. Лидируя по многим позициям, по показателю производительности труда на 1 рубль заработной платы г. Минск занял лишь четвертую позицию. Это подтверждает тот факт, что показатель производительности труда на одного работника не всегда отражает реальное положение вещей в экономике и нуждается в корректировке.

Таким образом, региональные позиции областей Республики Беларусь не имеют большой разбежки. Однако для достижения социального благополучия трудящихся необходимо поддерживать в балансе экономические показатели, как в регионах, так и в столице республики. Для этого необходимо создать привлекательную среду для труда в регионах страны, обеспечивая достойную заработную плату работников, заинтересовывая работой на периферии, избегая значительных разбежек в оплате труда специалистов одного профиля в небольших городках и крупных центрах страны.