

Группу С составляют 7 групп товаров:

- 1) парфюмерно-косметические товары;
- 2) яйца;
- 3) галантерея;
- 4) чулочно-носочные изделия;
- 5) бельевой трикотаж;
- 6) макаронные изделия;
- 7) хлопчатобумажные ткани.

Проведенный ABC-анализ позволил выделить следующее, что УП «Бобруйский торговый центр» стоит провести стратегию полной и частичной элиминации, то есть частичного изъятия выявленных «слабых» ассортиментных позиций из ассортиментного перечня предприятия и выведение с продажи той продукции, которая на протяжении трех лет имела низкий уровень реализации.

Чересчур большой ассортимент плохо сказывается на экономических показателях: появляется много позиций, которые по объемам продаж не могут выйти даже на уровень безубыточности. Помимо этого большой ассортимент заставляет расплывать силы организации, затрудняет грамотное предложение товара клиенту. В результате 5–10 % наименований товаров «кормят» весь ассортимент. Исключение из ассортимента нерентабельных и малорентабельных товаров позволит организациям увеличить общую рентабельность на 30–50 %.

Источники литературы

1. Акулич, И.Л. Основы маркетинга: учеб. пособие / И. Л. Акулич, Е.В. Демченко.– 2-е изд. – Минск: Вышэйшая школа, 2012. – 359 с.
2. Ассель, Г. Маркетинг: принципы и стратегии: учебник / Генри Ассель. – М.: ИНФРА – М, 2011. – 439 с.
3. Багиев, Г.Л. Основы организации маркетинговой деятельности на предприятии: учебник / Г. Л. Багиев. – Минск: Вышэйшая школа, 2008. – 365 с.
4. Багиев, Т.Л. Маркетинг: учебник / Т. Л. Багиев, В. М. Трасевич, Х. Анн. – М.: Издательство Экономика, 2011. – 218 с.
5. Баркан, Д.И. Маркетинг для всех: учебник / Д. И. Баркан. – СПб.: Питер, 2010. – 225 с.
6. Басовский, А.Е. Маркетинг: курс лекций / А. Е. Басовский. – М.: ИНФРА – М, 2011. – 421 с.
7. Блайт, Дж. Основы маркетинга: учебник Пер. со 2 – го англ. изд. / Дж Блайт. – М.: Знания – Пресс, 2013. – 297 с.
8. Голубков, Е. П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика. / Е.П. Голубков. – 2–е издание, переработанное и дополненное Минск: Финпресс, 2013. – 541с.

Конышева Юлия Олеговна, Свистун Валерия Андреевна
Белорусский государственный экономический университет
Оценка резервов повышения эффективности производства в
ОАО «Рудаково»

Производительность – показатель эффективности производства, характеризующий выпуск продукции в расчёте на единицу используемых ресурсов, факторов производства и представляющий собой соотношение объёма производства и затрат трудовых ресурсов. На предприятиях повышение производительности труда определяется в виде:

- 1) увеличения количества продукта, создаваемого за единицу времени при неизменном его качестве;
- 2) повышения качества продукта при неизменном его количестве, создаваемого за единицу времени;

- 3) уменьшения трудовых затрат на единицу производимого продукта;
- 4) уменьшения доли трудовых затрат в себестоимости продукта;
- 5) уменьшения времени производства и обращения продукта;
- 6) увеличения нормы и массы прибыли.

Обобщающими показателями производительности труда на уровне конкретной организации и на уровне отрасли являются стоимостные. К ним относятся:

- стоимость валовой продукции, произведенной за единицу рабочего (часовая производительность труда);
- стоимость валовой продукции, произведенной на 1 среднегодового работника, занятого в производстве (годовая производительность труда).

Расчёт темпов роста (снижения) производительности труда в организации осуществляется путём деления темпов роста (снижения) объёма производства и темпов роста (снижения) среднесписочной численности работников.

Снижение издержек на производство за счет увеличения производительности труда можно рассчитать по формуле [9]:

$$I_{\text{изк}} = \left(1 - \frac{I_{\text{из}}}{I_{\text{пт}}}\right) \times Y_{\text{из}} \times 100,$$

где $I_{\text{пт}}$ – процент снижения издержек за счет роста производительности труда, %;

$I_{\text{из}}$ – индекс роста средней заработной платы;

$I_{\text{пт}}$ – индекс роста производительности труда;

$Y_{\text{из}}$ – удельный вес заработной платы в издержках предприятия, %.

Определим показатели снижения издержек производства за счет увеличения производительности труда на основе данных таблицы 1.

Таблица 1 – Показатели, оказывающие влияние на себестоимость продукции

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Средняя заработная плата, млн р.	3,3	4,6	5,9
Производительность труда, тыс. чел-час.	179,8	219,6	277,1
Удельный вес заработной платы в издержках предприятия, %	14,6	19,8	20,5

Расчитаем индексы роста средней заработной платы и производительности труда, а также темп роста удельного веса заработной платы в издержках предприятия [7]:

$$I_{\text{из}} = \frac{5,9}{3,3} = 1,788;$$

$$I_{\text{пт}} = \frac{277,1}{179,8} = 1,541;$$

$$Y_{\text{из}} = \frac{20,5}{14,6} \times 100 = 140,4 \%$$

Определим процент снижения издержек за счет увеличения производительности труда:

$$I_{\text{изк}} = \left(1 - \frac{1,788}{1,541}\right) \times 140,4 \times 100 = -22,46 \%$$

Таким образом, за счет увеличения производительности труда на предприятии за анализируемый период издержки увеличились на 22,46 %. Это означает, что на протяжении

всего анализируемого периода темпы роста заработной платы превышали темпы роста производительности труда, что и привело к такому дисбалансу.

Если темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, то такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию. Слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что так же приводит к снижению его производительности.

Эффективная работа предприятия возможна в том случае, если темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы.

Таким образом, предприятию в целях дальнейшей эффективной работы и снижения издержек на производимую продукцию необходимо повысить производительность труда одним из следующих методов:

1) Замена труда капиталом. Реализация данного метода осуществляется путем технического переоснащения производства, внедрения нового эффективного оборудования и технологий.

2) Интенсификация труда. Этот метод реализуется посредством применения на предприятии ряда административных мер, которые нацелены на ускорение выполнения сотрудниками предприятия их работы.

3) Повышение эффективности организации труда. Данный метод предполагает выявление и устранение всех факторов, приводящих к производственным потерям, определение наиболее рациональных способов увеличения эффективности работы, а также развитие на предприятии оптимальных приемов организации производственных процессов.

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволит повысить его производительность, а, следовательно, эффективность использования рабочей силы и, как следствие, снизить себестоимость продукции. Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы говорит о соблюдении рациональных экономических пропорций. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход ФЗП, повышение себестоимости продукции.

Рассчитаем рост производительности труда на предприятии с целью избежания повышения себестоимости продукции из-за перерасхода фонда заработной платы, т.е. определим эффективность производства продукции за счет повышения производительности труда.

Имеющиеся данные за 2015 год по ОАО «Рудаково»:

- численность работников, занятых в овощеводстве – 196 человек;
- производительность труда работников – 277,1 тыс. чел.-час.;
- средняя заработная плата – 5763 тыс. р.

На предприятии за каждым звеном из 11 человек закрепляют площадь теплицы 1 га. Так, при закреплении за звеном из 11 человек на 1 га теплицы годовой фонд заработной платы работников овощеводства составляет 13491072 тыс. р.

Для того чтобы повысить производительность труда и тем самым снизить себестоимость продукции, рассмотрим вариант перераспределения работников в отрасли и повышения их нормы выработки.

Производительность труда работников, при распределении 11 человек на 1 га теплиц составляет 277,1 чел.-час.

Произведем перераспределение работников овощеводства. За 1 га теплиц закрепляем звено из 9 человек, т.е. необходимая численность работников, занятых в овощеводстве, составит 154 человека. Таким образом, годовой фонд заработной платы работников овощеводства составит 10650024 тыс. р., а производительность труда – 352,7 чел.-час.

В целях стимулирования труда работников и повышения его эффективности, работникам в соответствии с повышением производительности труда будет повышена заработная плата на 10 %. Тогда средняя заработная плата работника овощеводства при производительности труда 352,7 чел.-час. будет составлять 6339,3 тыс. р., следовательно, годовой фонд заработной платы составит 11715026,4 тыс. р.

Таким образом, производительность труда повысится на 27,3 %, а годовой фонд заработной платы уменьшится на 1776045,6 тыс. р., или 13,2 %.

После переобучения одна часть работников, сокращенных с отрасли овощеводства закрытого грунта, может быть направлена на работу в овощеводство открытого грунта, а вторая часть работников – на работу в животноводческую отрасль.

В результате предложенных мероприятий по повышению производительности труда эффективность производства продукции повысится: произойдет сокращение фонда заработной платы на 13,2 %, удельный вес которой в структуре себестоимости продукции овощеводства закрытого грунта составляет 20,5 %, а следовательно снизится себестоимость конечной продукции. Также благодаря росту производительности труда на 27,3 % увеличится эффективность использования рабочей силы. Опережающий рост производительности труда (27,3 %) по сравнению с ростом средней заработной платы (10 %) будет свидетельствовать о соблюдении рациональных экономических пропорций на предприятии.

Произведем оценку влияния снижения себестоимости продукции за счет внедрения новой технологии производства и за счет роста производительности труда.

Рассчитаем экономическую эффективность производства и реализации овощей закрытого грунта за счет внедрения новой технологии. Производственная себестоимость продукции составляет 105000 млн р., при внедрении бесубстратной технологии себестоимость продукции снизится на 16,9 %, или 17741,3 млн р. и составит 87258,7 млн р.

Определим экономическую эффективность производства и реализации овощей закрытого грунта за счет роста производительности труда. Производственная себестоимость продукции составляет 105000 млн р., из которой 20,5 %, или 21515 млн р. занимает оплата труда. В результате запланированного роста производительности труда и снижению фонда заработной платы будет наблюдаться тенденция снижения доли оплаты труда в структуре себестоимости на 13,2 % (2840 млн р.), в результате чего она составит 18675 млн р. Следовательно, себестоимость продукции снизится на 2,7 % до 102160 млн р.

Таким образом, проведенные нами исследования показали, что наиболее эффективным методом снижения себестоимости продукции является внедрение инновационной бесубстратной технологии производства, т.к. в этом случае себестоимость продукции снизится на 16,9 % и составит 87258,7 млн р. Однако в этом случае необходимо будет провести дорогостоящую реконструкцию теплиц ОАО «Рудаково». При снижении себестоимости путем роста производительности труда никаких дополнительных затрат не потребуется, но и результат будет меньшим. В данном случае себестоимость продукции снизится на 2,7 % до 102160 млн р.

Необходимо отметить, что при наличии у предприятия инвестиций наиболее эффективным методом снижения себестоимости продукции будет являться внедрение новой технологии. Если же инвестиции отсутствуют, то более экономичным направлением снижения себестоимости станет рост производительности труда. Суммарная экономия от предлагаемых мероприятий составит 19,2 % или 189418,7 млн р.

Источники литературы

1. Веремейчик, Л. А. Научные основы питания томатов на минеральных субстратах: монография / Л. А. Веремейчик, Л. С. Герасимович; под ред. акад. Л. С. Герасимовича. – Минск: Акад. упр. при Президенте Республика Беларусь, 2005 г. – 234 с.
2. Годовой отчет ОАО «Рудаково» 2013 г.
3. Годовой отчет ОАО «Рудаково» 2014 г.
4. Годовой отчет ОАО «Рудаково» 2015 г.
5. Горбатовский, А.В. Резервы повышения эффективности производства овощей в сельхозпредприятиях Беларуси: Рекомендации / А.В. Горбатовский – Мн.: Институт аграрной экономики НАН РБ, 2003. – 32с.

6. Денин, Н.Н. Совершенствование экономического регулирования агропромышленного производства / Н.Н. Денин // АПК: управление, экономика. – 2003. – №2. – 20-25 с.

7. Индексы средней заработной платы // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://primer.by/student/obschaja-teorija-statistiki/indeksy/indeksy-peremennogo-postojannogo-sostava-i/indeksy-srednej-zarabotnoj-platy/> – Дата доступа: 09.12.2016.

8. Минаков, И.А. Пути стабилизации и повышения эффективности производства овощей / И.А. Минаков, А.А. Дубовицкий // Достижения науки и техники АПК. – 1998. – № 4. – 17-19 с.

9. Планирование трудоемкости и производительности труда // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studme.org/146009176285/ekonomika/planirovanie_trudoemkosti_proizvoditelnosti_truda – Дата доступа: 09.12.2016.

10. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК / Г.В. Савицкая. – Минск, 2007. – 379 с.

Коряковская Татьяна Андреевна, Пицкалёва Алина Игоревна
Белорусский государственный экономический университет
**Применение опыта зарубежных компаний при формировании
организационной культуры белорусских предприятий**

В настоящее время организационная культура имеет важное значение в создании благоприятных предпосылок для реализации стратегических целей предприятия.

На практике организационная культура представляет собой **набор традиций, ценностей, символов, общих подходов**, мировоззрения членов организации, выдержавших испытание временем. Это в своем роде выражение индивидуальности данной компании, проявление ее отличий от других[1].

В Белорусских компаниях также существует своя организационная культура. В последнее время в Беларуси работодатели перестали ограничиваться только требованиями к квалификации, образованию и анкетным данным при приеме нового сотрудника на работу. Менеджеры по подбору персонала все больше внимания уделяют тем психологическим качествам кандидатов на вакантную позицию, которые необходимы для принятия (и разделения) требований организации, ее корпоративной культуры. Во многих организациях уже стало нормой небольшой краткий экскурс в историю создания компании, ее развития и функционирования в данном сегменте рынка. Сведения об особенностях корпоративной культуры предоставляются каждому претенденту на вакантное место для того, чтобы человек сам принял решение, согласен ли он следовать принятым в организации ритуалам и традициям или нет.

Управление корпоративной культурой должно постоянно находиться в центре внимания менеджеров, подчиняться достижению максимальных результатов на основе приближения интересов администрации и наемных работников. Перспективы дальнейших исследований в этом направлении должны предусматривать изучение способов оценки и регулирования такого влияния в контексте развития отдельных составляющих трудового потенциала предприятия.

Чем выше уровень организационной культуры компании, тем лучше внутренняя среда, дружнее коллектив и выше продуктивность.

Выделим несколько особенностей организационной культуры зарубежных компаний, внедрение которых в Беларуси может повысить эффективность функционирования предприятий. Представим основные черты организационной культуры в таблице 1.