

на 8,87 млн р. Снизил этот показатель изменение количества отработанных дней одним рабочим и продолжительности рабочего дня на 0,29 и 0,46 млн р. соответственно.

В 2006 г. на значительное увеличение объема производства продукции (на 26 797 млн р. в общей сумме) повлияла положительная динамика показателей среднесписочной численности ППП и среднечасовой выработки, за счет чего показатель-результат возрос на 11 257 и 17 005 млн р. соответственно. Еще большему увеличению выпуска продукции препятствовали факторы уменьшения удельного веса рабочих, количества отработанных дней за год и сокращение продолжительности рабочего дня, ввиду чего предприятие упустило возможность выпуска продукции на 15; 561 и 889 млн р. соответственно.

В целом по итогам исследования следует отметить стабильную работу предприятия в области управления производительностью труда, о чем свидетельствуют положительные результаты анализа. Проблема, над которой предстоит работать – это опережение темпов роста производительности над темпами роста заработной платы.

<http://edoc.bseu.by>

*А.М. Рудько
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

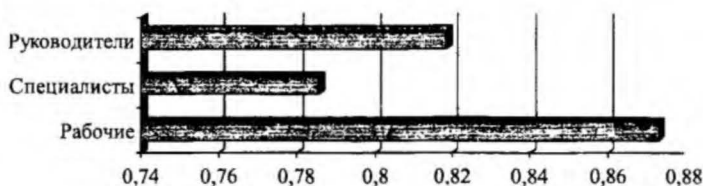
ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОАО «БОБРУЙСКсельмаш»

В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается, ценность человеческих ресурсов с годами может и должна возрасти. В условиях жесткой конкуренции главным ресурсом конкурентоспособности компании становится человеческий фактор. Потребности организаций в развитии своего персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- компании ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Конкурентоспособность персонала – многоаспектная экономическая категория, определяющая способность человека к трудовой деятельности исходя из совокупности его физических и интеллектуальных данных, знаний и навыков, приобретенных благодаря образованию, профессиональной подготовке и производственному опыту. Для оценки конкурентоспособности персонала ОАО «Бобруйсксельмаш» были разработаны анкеты, определяющие необходимые качества для каждой категории исследуемого персонала: рабочих; специа-

листов и руководителей. В исследовании приняло участие 150 респондентов: 73,3 % мужчин и 26,7 % женщин. 26,7 % респондентов – в возрасте до 30 лет, 53,3 % – от 30 до 50 лет и 20,0 % – свыше 50 лет. Высшее образование имело 40,0 % респондентов, средне-специальное – 26,7 % и среднее – 33,3 %. Проведенный анализ анкет показал, что ни одна из исследуемых категорий персонала не имеет единицы, что свидетельствует о недостаточной конкурентоспособности персонала на предприятии. При этом самый высокий коэффициент конкурентоспособности оказался у рабочих – 0,8733, у руководителей – 0,8184 и самый низкий у специалистов – 0,7856 (см. рисунок).



□ Коэффициент конкурентоспособности

Конкурентоспособность персонала ОАО «Бобруйсксельмаш»

При оценке конкурентоспособности руководители из предложенных качеств выделили как наиболее весомые: умение организовывать, эмоциональная устойчивость, компетентность и постановка целей. Специалисты отдали предпочтение инициативе, справедливости и честности, техническому мышлению и умению принимать решения. Рабочие выделили такие качества, как сообразительность, осмотрительность и аккуратность, готовность прийти на помощь и ответственность за результаты. Такое качество, как готовность к нововведениям (инновациям), среди всех категорий персонала было отмечено низким коэффициентом весомости и не попало в десятку лучших качеств, что также свидетельствует о низком уровне конкурентоспособности персонала. Для повышения уровня конкурентоспособности персонала ОАО «Бобруйсксельмаш» на предприятии необходимо разработать комплекс мероприятий, что позволит повысить профессиональный, квалификационный и образовательный уровни персонала и помочь работникам адаптироваться к современным конкурентным условиям.

О.В. Сияк
БГЭУ (Минск)

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

2005 г. ознаменован важным событием в жизни энергетиков Беларуси. Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2005 г. № 399 утверждена Концепция энергетической безопасности и повышения энергетической незави-