

названы проведение мероприятий стимулирующего характера (0,036), наличие подъездных путей и автостоянки для личного транспорта (0,040), экстерьер здания магазина (0,049).

Низкая значимость для покупателей такого фактора как проведение мероприятий стимулирующего характера обусловлена тем, что большинство потребителей не представляют в полной мере выгоды, которые обеспечивают эти мероприятия, в связи с их редким проведением. Низкая значимость для потребителей фактора «наличие подъездных путей и автостоянки для личного транспорта» обусловлена следующими обстоятельствами: удалённость магазина от места проживания, либо работы; периодичность осуществления покупок (раз в неделю, либо 3-4 раза в неделю); наличие транспортного средства. Как показали исследования, только 10% из опрошенных при посещении магазина используют личный транспорт, подавляющее большинство покупателей добирается пешком, либо использует общественный транспорт. Поэтому для большинства покупателей более важен фактор «удобство размещения магазина относительно остановок общественного транспорта».

Негативное влияние на уровень культуры торговли в магазинах оказывают: низкий профессионализм персонала, неудобство планировки торгового зала, неудобство расположения подъездных путей.

<http://edoc.bseu.by:8080/>

*Киеня Е.А.
УО БГЭУ (Минск)*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Основным социальным измерителем, требующим обоснования в отраслевом тарифном соглашении, является уровень средней заработной платы. Выбор оптимальной величины данного показателя должен осуществляться в увязке с уровнем производительности труда, исходя из того, что темп роста производительности труда должен опережать темп роста заработной платы.

Показатели, корректирующие среднеотраслевое соотношение производительности труда и средней заработной платы, отражают факторы роста производительности труда. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы: материально-технологические, организационно-экономические и социально-психологические.

В качестве основного фактора рассматривается использование основного капитала, который определяет собой масштабы технического перевооружения, внедрения новой техники, а также характеризует в определенной степени уровень организации производства и труда. Важно также увеличить рост объемов производства за счет повышения производительности труда. В этой связи прогнозируемое соотношение роста средней заработной платы определяется следующими показателями: среднеотраслевой прирост производительности труда; рост фондовооруженности по предприятиям и по отрасли в целом; рост энерговооруженности по предприятиям и по отрасли в целом; среднеотраслевой уровень прироста среднемесячной заработной платы на 1% прироста производительности труда.

Учитывая, что не всегда в отрасли имеются специалисты-аналитики и соответствующий уровень учета факторов производительности труда, предлагается набор показателей, позволяющий наиболее общим образом оценить усилия предприятий отрасли по использованию имеющихся в их распоряжении возможностей производственного роста.

*Киселёв И.Е.
УО БГЭУ (Минск)*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Современная социально-экономическая среда на микроуровне (фирма, организация, производственный коллектив и т.д.) существенно повышает требования к учёту, анализу, использованию социально-психологических факторов в процессе управления.

Негативное проявление этих факторов ведет к дезинтеграции коллектива работников, вызывает различного рода соответствующие эмоции и затрудняет процесс управления.

В определенной степени эти факторы позволяют выполнить более раннюю социально-психологическую диагностику экономических условий, по сравнению с собственными экономическими показателями. Это в свою очередь способствует процессу воздействия на социально-экономические условия на микроуровне.

Современное промышленное производство связывает между собой различные производственные и технологические процессы, что оно не может нормально функционировать без должной слаженности и организованности человеческого фактора. Современное производство требует от работника не просто исполнительности, а, прежде всего, инициативности, предприимчивости, умения взять ответственность на себя.

В качестве конкретных задач для руководителя в плане повышения эффективности управления персоналом, можно указать:

- необходимо знать и понимать психологические особенности каждого работника и максимально их использовать. Руководителю важно развивать у себя такие качества как сопереживание, эмпатия, толерантность.

- важной функцией руководителя является забота о формировании благоприятного психологического климата в коллективе, налаживании взаимоотношений между работниками, упреждении и профилактики конфликтов.

- важным фактором работоспособности персонала выступают различные формы стимулирования труда. Заинтересовать, вызвать инициативу, разумно использовать морально-материальные стимулы – важнейший резерв трудового коллектива.

- немаловажное значение имеет забота руководителей о своем имидже среди работников, но делать это необходимо естественно и целенаправленно, избегая работы «на публику».

*Кисель И.А.
Полес ГУ (Пинск)*

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Налоговый менеджмент представляет собой совокупность мероприятий, направленных на оптимизацию налоговых платежей с целью максимизации чистой прибыли.