

все те характеристики, которые являются необходимыми для длительного эффективного существования субъекта хозяйствования на рынке. Экономическая результативность отражает полезность предприятия для региона и, в совокупности с социально-экономическими показателями, косвенно характеризует экономические связи субъекта хозяйствования [2].

Предлагаемые системы показателей призваны служить аналитическим инструментом принятия управленческих решений в сфере устойчивого развития организации. При этом необходимо отметить, что устойчивое развитие – это важнейшая задача современности, актуальность которой только возрастает со временем.

Применение предлагаемых методик, на основе расчёта индикаторов, позволит увеличить рентабельность организации на 1,91 %, а прибыль от товарной продукции повысить на 600 401 тыс. руб.

Литература

1. *Артеменко В.Б., Карпова О.В.* Оценка устойчивости функционирования организации в условиях освоения инноваций // ИнВестРегион. – 2011. - № 3. – 53 с.
2. *Луценко А.И.* Показатели устойчивого развития крупного предприятия и их связь с оценками GRI // Молодой ученый. – 2011. - № 5.Т.1. – 209 с.

©ПолесГУ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ОАО «НЕСВИЖСКИЙ РАЙАГРОСЕРВИС»

А.А. МАТУЗКО, О.А. МОЦУК, О.В. ОРЕШНИКОВА

Research objective of the thesis on the basis of the economic analysis to prove and offer to realisation of action for increase of efficiency of use of a manpower of the enterprise. As object of research Open Society manpower «Nesvizhsky agroservis» is considered. As object of research ways of increase of efficiency of use of a manpower act

Ключевые слова: трудовые ресурсы, производительность труда, эффективность, факторы повышения

Для современной экономики страны проблема обеспеченности трудовыми ресурсами стоит чрезвычайно остро, причем наиболее дефицитным видом ресурсов, лимитирующим эффективность развития экономики в целом, являются трудовые ресурсы. На перспективное обеспечение современных промышленных объектов экономики квалифицированной рабочей силой требуется длительный период времени и существенный объем инвестиций [1, с. 204].

Проведенный анализ ряда показателей деятельности предприятия позволяет сделать выводы об использовании трудовых ресурсов и показывает основные направления поиска резервов для повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия ОАО «Несвижский райагросервис».

Списочная численность персонала по райагросервису на 01.11.11 г. – 581 чел. в том числе рабочие- 429 чел. (удельный вес–73,8%), ИТР-34 чел.(5,85%), служащих 118 человек (20,3%). Наблюдается сокращение персонала основной деятельности в частности рабочих. Уровень среднемесячной заработной платы в 2010 и 2011 годах составил 965 и 1 154 тыс. руб. соответственно. Анализ возрастной структуры показал, что самую большую долю составляют работники, возраст которых не превышает 30 лет. Следует отметить, что увеличение количества и доли работников более молодых возрастов, что объясняется политикой предприятия на омоложение кадров. На предприятии ОАО «Несвижский райагросервис» уделяется большое внимание организации работы с молодежью, причем во внимании администрации не только производственные вопросы, но и культурно-досуговые.

Для повышения производительности необходимо провести мероприятий, направленных на увеличение объемов производства и расширения спектра оказываемых услуг и повышение квалификации работников. С целью поиска резервов увеличения производительности была рассчитана возможность ее увеличения за счет доведения факторов оказывающих влияние на ее формирование по предприятию до уровня лучшего параметра из совокупности среди райагросервисов. В будущем анализируемое предприятие может повысить производительность на 10,63 млн. руб/чел, главным образом за счет увеличения стоимости фондов на одного рабочего и заработной платы на одного работника. В связи с сокращением численности рабочих потери времени составили 9033,76 часов. За счет сокращения продолжительности рабочего дня годовая выработка сократилась на 0,1485 млн. руб.

На данный момент ОАО «Несвижский райагросервис» оказывают только производственно-технические услуги. Целесообразно расширить спектр предоставляемых услуг, и оказывать как производственно-биологические, так и непроизводственные.

Для повышения производительности необходимо провести ряд мероприятий направленных на повышение мотивации персонала. Для повышения мотивации труда могут использоваться параллельно как материальное, так и моральное стимулирование.

Таким образом, можно выделить следующие пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов: расширение спектра предоставляемых услуг; масштабное внедрение ресурсосберегающих, безотходных и малоотходных технологий; использование трудосберегающей техники и технологии; проведение мероприятий по повышению мотивации персонала и др.

Литература

1. Бусел, И.П. Экономика сельскохозяйственного предприятия с основами менеджмента: пособие / Бусел, И.П., Малихтович, П.И.. – Минск: Литература и Искусство, 2008. – 448с.

©ПолесГУ

РАЗРАБОТКА МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ВЫБОРУ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

А.М. МИНИЧ, Н.В. МАЛЫЦЕВИЧ

The purpose of this article is review the current organizational structure of enterprise management and development of practical recommendations for its improvement in current conditions of economic development. This term paper analyzes the development of the organizational structure of the enterprise. Method for predicting the effectiveness of organizational structures of business management based on the use of regression equations based Profitability on the determining factors, as well as a new model of flexible organizational structure of the company focused on marketing activities

Ключевые слова: организационная структура предприятия, организационная структура управления предприятием, производственная структура, принцип гибкости, система 5S

Исследования функционирования предприятий легкой промышленности Республики Беларусь, а именно ОАО «Барановичская швейная фабрика» позволило выделить проблему маркетинговой концепции и эффективной переориентации деятельности предприятия в соответствии с принципами стратегического маркетинга. Так, для того чтобы решить эту проблему в рамках данного предприятия была предложена новая модель организационной структуры, в которой практическая реализация маркетинговой деятельности осуществляться через подразделения, которые занимаются постоянным сбором информации о рынке, конкурентах, ее обработкой, выработкой стратегии, принятием управленческих решений и контролем над их выполнением.

Предлагаемая организация работы предприятия позволит четко разработать целенаправленные формы реализации стратегического управления, которые могут быть представлены основными маркетинговыми мероприятиями в виде специальных проектов, объединяющих ключевые элементы и показатели социально-экономической эффективности функционирования организационного механизма управления производством.

Также в работе предлагается внедрить систему 5S, которая призвана решить вопросы неэффективной организации производственной структуры. Данные изменения повлекут не только несомненный материальный эффект для предприятия, но и изменение корпоративной культуры, выражающиеся в более аккуратном и внимательном отношении к собственному рабочему месту и предприятию в целом, росте рационализаторских предложений [1, с.34]

Таким образом, разработанные выше предложения позволяют переориентировать практическую деятельность по совершенствованию организационной структуры предприятия. Это обеспечивается за счёт улучшение ОСУ путем придания ей элементов гибкости и усиления чувствительности к изменениям во внешней экономической среде, а также за счёт трансформации производственной структуры на основе поэтапного внедрения системы 5S. При таком подходе проводимые структурные изменения в системе управления предприятием становятся уже не фрагментарными, а приобретают системный характер, отражают социально-экономические интересы устойчивого функционирования предприятия в целом.

Также в научной работе был использован метод анализа и проектирования организационных структур, который учитывает специфику рыночных отношений. Полученные результаты экономического прогнозирования по модификации организационной структуры предприятия показали, что при проведённом структурном преобразовании получили увеличение прогнозного значения рентабельности на величину $\Delta R = R_4 - R_3 = 1,4 - (-5,8) = 7,2\%$. Прогнозная оценка величины рентабельности показывает, что данное решение является эффективным.

Литература

1. Имаи М. Кайдзен Ключ к успеху японских компаний / Пер. с англ. (2-е изд.) М. // Альпина Бизнес Букс, 2005.