

up to the managers to find out if their employees are demotivated, what is causing it and how to eliminate these causes.

In conclusion, it's necessary to note that employees are essential to any company. They help keep the everyday operations of business running, and are an invaluable asset to company's work. That's why keeping them motivated is so important. While most managers think money is the biggest motivator, it may not work for everyone. Some employees are better motivated by praise, recognition and good working atmosphere. Culture also plays a role in how managers reward employees. For example, in the U. S. the majority of employees prefer intangible rewards over financial ones. While in Belarus money is the most important motivator. That's why managers should strive to balance tangible rewards with intangible ones. Nurturing employees' passion for their jobs will only help companies grow and succeed.

Литература

1. 17 Employee Motivation Statistics and Trends [Electronic Resource] / ed. Brandon Gaille. — Small Business Blog for Entrepreneurs, 2013. — Mode of access : <http://brandongaille.com/17-employee-motivation-statistics-and-trends/>. — Date of access : 29.03.2014.

2. Patty, J. Changes in Tourism Industry Quality of Work Life Practices / J. Patty, M. Wisnom // J. of Tourism Insights. — 2011. — Vol. 1, № 1. — P. 107–113.

Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда на ЗАО «Сивельга»: проблемы и пути их решения

*Филипченко Д. В., Янчик Ю. В., студ. III к. БГЭУ,
науч. рук. Синица Л. М., канд. эк. наук, доц.*

Существенная проблема экономики промышленных организаций — опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что приводит к снижению стимулирующей силы заработной платы. Данное утверждение нашло подтверждение в докладе Министра экономики Н. Г. Снопкова на заседании Совета Министров Республики Беларусь «О проекте прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2013 г.» [1].

Для получения наиболее объективного представления о данной проблеме необходимо рассмотреть динамику темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы по стране в целом [2].

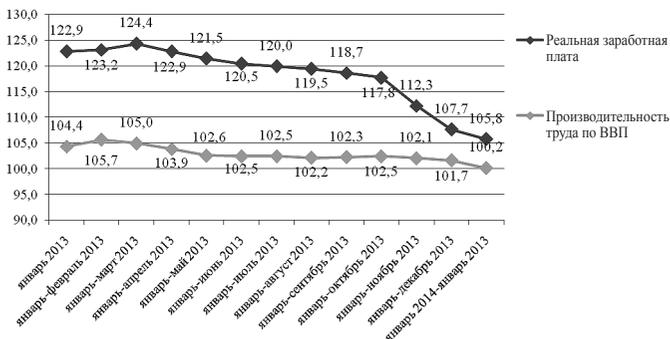


Рисунок 1 — Динамика темпов роста производительности труда и заработной платы в 2013 — январе 2014 г.
 Источник: составлено авторами по данным Министерства экономики Республики Беларусь

В аналитическом докладе о выполнении важнейших параметров прогноза социально-экономического развития, опубликованном на сайте Министерства экономики, говорится, что по-прежнему сохраняется значительный разрыв в темпах роста производительности труда и заработной платы — 5,6 п.п. в январе 2014 — январе 2013 г. [3].

Рассмотрим более детально проблему опережения темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, изучив данное соотношение на ЗАО «Сивельга».

Таблица 1 — Показатели деятельности ЗАО «Сивельга» за 2012–2013 гг.

№ п/п	Показатели	2012 г.	2013 г.	Соотношение
1	Объем производства в сопоставимых ценах, млн руб.	51 613	54 679	105,9
2	Среднесписочная численность персонала, чел.	677	662	101,2
3	Объем производства в натуральном выражении, тыс. пар	610	640	104,9
4	Зарботная плата, всего, млн руб.	15 960,33	17 875,57	112,0
5	Производительность труда, млн руб.	76,2	82,6	108,4

Источник: составлено авторами по данным предприятия ЗАО «Сивельга»

Производительность труда возросла на 8,4 %, что произошло главным образом за счет роста объема производства в натуральном выражении на 4,9 %. На рост производительности труда оказали влияние не только за счет

увеличения объема производства в натуральном выражении, но и за счет увеличения цен, на которое значительно повлияла инфляция.

Проанализировав данные таблицы, можно сказать, что наличие проблемы опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы на предприятии ЗАО «Сивельга» подтвердилось.

Согласно проведенным исследованиям, предлагается разработать и внедрить следующие мероприятия по повышению уровня производительности труда на ЗАО «Сивельга»:

1) проведение оптимизации численности работников путем совмещения операций;

2) сократить затраты на производство за счет повышения уровня производительности труда, сокращения непроизводительных расходов, производственного брака и т. д.;

3) повысить технический уровень производства в результате механизации и автоматизации производства, повысить качество сырья и оборудования;

4) улучшить организацию производства и труда путем повышения норм труда и расширения зон обслуживания.

Литература

1. Доклад Министра экономики Снопкова Н. Г. О проекте прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2013 год : доклад / Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.economy.gov.by>. — Дата доступа : 05.12.2013.

2. Национальный статистический комитет [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://belstat.by>. — Дата доступа : 30.03.2013.

3. Министерство экономики Республики Беларусь. Выполнение важнейших параметров прогноза [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.economy.gov.by/nfiles/001256_9162_Yanvar_oktyabr.pdf. — Дата доступа : 22.11.2013.

Дистанционное образование как элемент информационной системы вуза

*Хрищанович С. С., магистрант ГрГУ им. Я. Купалы,
науч. рук. Ли Чон Ку, канд. эк. наук, доц.*

Современное образование немислимо без компьютеров и Интернета, и большинство современных школьников и студентов активно используют их в своей жизни и образовании. С развитием и распространением интернет-технологий в мире появилось огромное количество курсов и целые университеты дистанционного обучения. Еще недавно бесплатные онлайн-курсы