

В качестве агрегированного показателя изменения экономической эффективности деятельности организации по первым четырем блокам показателей эффективности предлагается использовать методику расчета средней геометрической, рассчитанной по индексам изменения отдельных показателей эффективности. Ограничение, которое следует соблюдать при расчете обобщающих показателей эффективности, сводится к следующему. При расчете обобщающего показателя должны использоваться индексы изменения показателей, все из которых характеризуют динамику как положительную в случае роста их уровня (или все из которых характеризуют динамику как положительную в случае снижения их уровня). Анализ деятельности организации на основе эталонной динамики показателей позволяет оценить перспективную эффективность деятельности организации.

Использование агрегированных показателей экономической эффективности позволит на основе оценки экономической эффективности деятельности осуществлять целевое управление эффективностью, так как переход к рыночным методам хозяйствования требует разработки и использования таких методик оценки эффективности, которые были бы просты в расчете, однозначно характеризовали направление развития организации в рыночной экономике и позволяли принимать обоснованные управленческие решения на основе комплексного подхода к управлению эффективностью.

Список использованных источников

1. Друкер, П., Макьярелло, Дж. А. Менеджмент / П. Друкер, Дж. А. Макьярелло. – Москва, 2010. – 704 с.
2. Тонких, А. С., Тюрев, В. К., Остальцев, А. С. Эталонная динамика показателей экономического роста для предприятий нефтяной промышленности / А. С. Тонких, В. К. Тюрев, А. С. Остальцев // Часопіс економічних реформ. – Іжжєвск, 2015. - С.70-79.

УДК 658.3

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
РАЗРАБОТКИ И ОБОСНОВАНИЯ
НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Стаселько В.М., маг., Савицкая Т.Б., к.т.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: персонал, трудовой потенциал, труд, эффективность труда, производительность труда, трудоемкость, комплексная оценка.

Реферат. Становление рынка уже сегодня поставило ряд новых задач, решение которых невозможно на базе старых представлений, подходов и методов. Особую остроту в этом плане приобрели сегодня вопросы перестройки кадровой работы. В экономике проблемы интенсификации производства, повышение его эффективности, лучшего использования дорогостоящих и дефицитных трудовых ресурсов вышли на первый план, начали приобретать ключевое значение для выживания и приспособления организаций к новой для них экономической ситуации. В связи с тем, что в использовании персонала сохранились тенденции экстенсивности, существует актуальность изыскания дополнительных источников рабочей силы и отбора рациональных форм мобилизации резервов трудоспособности. В условиях рыночных отношений увеличение и качественное использование персонала предприятия становится непременным условием завоевания устойчивых и тем более лидирующих позиций на рынке.

Персонал предприятия – это работники предприятия, выполняющие различные производственно-хозяйственные, управленческие и иные функции [1, с. 56].

В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный персонал и непромышленный

персонал. К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием, то есть занятые основной производственной деятельностью. К непромышленному персоналу относятся работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием.

В свою очередь, промышленно-производственный персонал в зависимости от выполняемых им функций классифицируется на следующие категории: рабочие и служащие (таблица 1).

Таблица 1 – Основные признаки классификации персонала

| Классификационный признак | Классификационная группа |
|--|---|
| 1) по характеру участия в производственной деятельности. | – промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности); – персонал непромышленных подразделений, состоящих на балансе предприятия (персонал не основной деятельности). |
| 2) по характеру выполняемых функций (категориям). | Рабочие, из них: – рабочие основного производства; – рабочие вспомогательного производства. Служащие, из них: – руководители; – специалисты; – прочие служащие. |

Собственная разработка.

Грамотное использование персонала на предприятии в условиях кризиса в целом существенно влияет на результативность процесса производства и показатели качества производимой продукции. Уровень обеспеченности персоналом, эффективность его использования и уровень производительности труда – это прямые показатели, влияющие на рост объемов производства и реализации продукции, а также повышение эффективности самого процесса функционирования предприятия в целом.

В целях рационального управления персоналом предприятия, необходимо грамотно использовать существующие методики определения и анализа показателей, характеризующих состояние и эффективность его использования. Вдобавок, необходимо уметь правильно интерпретировать результаты экономического анализа использования персонала предприятия, для принятия на их основании управленческих решений и выработки стратегии развития предприятия.

На протяжении многих лет экономисты и ученые разрабатывают различные методы анализа состояния и использования персонала и фонда заработной платы предприятия. Существующие методы постоянно дополняются и расширяются в силу постоянно меняющихся рыночных условий [2, с. 17].

К примеру, Т. Б. Бердникова в своих работах выделяет такие показатели использования персонала предприятия как: среднесписочная численность занятых на предприятии, уровень занятости физическим и умственным трудом, интенсивность труда, число отработанных дней и т. п.

Показатель производительности труда на предприятии, является основным показателем интенсивности труда, с помощью которого, по ее мнению, можно судить об эффективности использования персонала. Данный подход не учитывает такой важный блок показателей, подлежащих обязательному экономическому анализу на промышленном предприятии, как показатели использования рабочего времени.

В трудах О. В. Медведевой анализ использования персонала и фонда заработной платы включает в себя такие показатели, как: количество времени отработанного одним работником, степень использования фонда рабочего времени, показатели производительности труда и степени использования фонда заработной платы. В данной методике отсутствуют такие широко распространенные показатели как показатели структуры и движения персонала, что является важными составляющими комплексного анализа трудовых ресурсов на предприятии.

По мнению Л. Е. Романовой, экономическому анализу, при оценке персонала, должны подвергаться следующие показатели: численность, состав и движение работающих на предприятии, производительность труда, фонд оплаты труда и эффективность использования персонала организации (показатели зарплаторентабельности). В данной методике анализа

учтены практически все показатели, характеризующие состояние и использование персонала на промышленном предприятии. В том числе, особое внимание уделено определению темпов изменения каждого из анализируемых показателей и оценке степени влияния изменений одного показателя на другой.

В. Г. Когденко в своих работах определяет процесс экономического анализа персонала предприятия путем расчета показателей движения персонала, производительности труда и эффективности затрат на труд. К основным характеристикам движения персонала автор относит: коэффициент общего оборота, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по выбытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент восполнения работников, коэффициент постоянства персонала. К показателям производительности труда относятся отношение выручки от продаж к численности работников или отношение прибыли к численности работников. К показателю определяющему эффективность затрат на труд в данной методике относится зарплатоотдача и такие коэффициенты как: выручка на один рубль затрат на оплату труда, добавленная стоимость на один рубль затрат на оплату труда и прибыль на один рубль затрат на оплату труда.

Показатели, указанные в работе В. Г. Когденко, во многом схожи с показателями, перечисленными в трудах Л. Е. Романовой, и являются наиболее полным перечнем показателей, необходимых для проведения комплексного экономического анализа персонала промышленного предприятия [2, с. 18].

Сравнив мнения отечественных авторов по вопросам анализа состояния и использования персонала предприятия, можно отметить, что большинство ученых схожи в выборе анализируемых показателей и методиках оценки.

К основным задачам экономического анализа состояния и эффективности использования персонала промышленного предприятия можно отнести: анализ обеспеченности предприятия персоналом, анализ его движения, анализ использования рабочего времени, анализ производительности труда и трудоемкости производимой продукции, анализ затрат на оплату труда.

Таким образом, в соответствии с задачами комплексного экономического анализа состояния и использования персонала промышленного предприятия, можно выделить основные показатели и коэффициенты, которые могут быть использованы при проведении данного анализа (таблица 2).

Таблица 2 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

| | |
|---|---|
| Задачи экономического анализа | Используемые показатели и коэффициенты |
| Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами | <ul style="list-style-type: none"> - численность работников на определенную дату; - абсолютное и относительное отклонение численности работников; - среднегодовая численность работников; - структура работников предприятия (по различным признакам). |
| Анализ движения трудовых ресурсов предприятия | <ul style="list-style-type: none"> - коэффициент оборота по приему; - коэффициент оборота по увольнению; - коэффициент текучести; - коэффициент постоянства кадров |
| Анализ использования рабочего времени | Показатели использования фонда рабочего времени, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - календарный фонд времени; - номинальный фонд времени; - явочный фонд времени; - полезный фонд рабочего времени |
| Анализ производительности труда | <ul style="list-style-type: none"> - среднегодовая выработка; - среднедневная выработка; - среднечасовая выработка; - трудоемкость продукции. |
| Анализ затрат на оплату труда | <ul style="list-style-type: none"> - показатели экономии/перерасхода по фонду оплаты труда; - средняя сумма оплаты труда на одного работника; - соотношение темпов роста производительности труда и/или темпов роста объема произведенной продукции и темпов роста оплаты труда; - показатель зарплаторентабельности. |

Источник [2, с. 18].

В целом, на базе проведенного экономического анализа состояния и использования персонала промышленного предприятия, должны быть выработаны управленческие решения, направленные на эффективное развитие и совершенствование существующих трудовых ресурсов. В качестве основных направлений эффективного развития персонала на предприятии могут быть выбраны следующие решения: укомплектование численности рабочих в соответствии с потребностями производства; ликвидация потерь рабочего времени и наиболее полное и целесообразное его использование; максимальное использование возможностей роста производительности труда в результате повышения технического и организационного уровня производства; улучшение качества производимой продукции; эффективная организация системы материального и морального стимулирования работников; обучение персонала, повышение квалификации работников; обеспечение равномерной и ритмичной работы предприятий.

Управленческие решения, принимаемые по результатам анализа трудовых ресурсов, должны определять цели по развитию и совершенствованию процесса управления персоналом и средства, с помощью которых эти цели будут достигнуты [1, с. 104].

Список использованных источников

1. Пархимчик, Е. П. Кадровая политика организации: учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2011. – 128 с.
2. Хилай И. В. Современные методы анализа состояния и использования трудовых ресурсов на промышленном предприятии и проблемы, возникающие при интерпретации их данных / И. В. Хилай // Экономика, управление и инвестиции. – 2015. – № 2. – 115 с.

УДК 339.138

**БРЕНДИНГ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ
БЕЛАРУСЬ КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ
РЕГИОНАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА**

Савосина А.А., м.э.н., асс.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: региональный маркетинг, брендинг территорий, брендрование.

Реферат. В современном мире любая страна конкурирует с другой страной за привлечение населения, туристов, инвесторов и т.п. В условиях глобализации это привело к тому, что развитие маркетинга территории, бренда самого государства выходит на первый план наряду со многими важными целями и задачами государства. Целью статьи явилось развитие теоретических основ брендинга территорий. Актуальность выражается в том, что все больше стран и городов по всему миру целенаправленно занимаются маркетингом своих территорий и регионов, формируя собственные бренды, которые обуславливают инвестиционную и туристскую привлекательность для местности. Поэтому развитие брендинга территорий для Республики Беларусь является очень важным. В статье рассмотрена проблематика регионального маркетинга и брендинга территорий Республики Беларусь. Исследованы понятие брендинга территорий, его составляющие факторы, направления его развития в Республике Беларусь.

Процесс маркетинга и брендинга городов и стран неизбежен, ведь это один из трендов глобализации и конкуренции мировой экономики.

Репутация страны — это не что-то отстраненное и второстепенное, а очень важная составляющая ее общего «рейтинга», это своеобразный маркетинг национального масштаба. Следует отметить, что формированием позитивного имиджа занимаются такие ведущие страны как Канада, Новая Зеландия, США, Франция, ЮАР, Южная Корея, Япония и многие другие. Брендинг территорий включает в себя следующие составляющие: