

УДК 331.1

**НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ФАКТОР СИСТЕМЫ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Алексеева Е.А., магистр экон. наук, старший преп.
кафедры менеджмента

Витебский государственный технологический университет
Витебск, Беларусь

Экономическое стимулирование персонала основывается на обеспечении заинтересованности работников в улучшении собственных результатов труда за счет увеличения основной заработной платы и премирования. Система экономического стимулирования ориентирована как на улучшение индивидуальных результатов труда, так и на достижение конечных результатов деятельности организации. Внедрение системы экономического стимулирования предполагает сбор и анализ на постоянной основе информации о результатах работы предприятия, индивидуальных результатах труда работников, необходимых для определения размеров стимулирующих выплат.

Параметры оценки индивидуальных результатов труда работника разрабатываются для каждой категории персонала в зависимости от целей организации, характера труда и способов его разделения, выполняемых функций и задач, действующих трудовых норм и т.п. Эти параметры должны отражать индивидуальный вклад работника в достижение ключевых результатов организации и структурного подразделения и являются основанием для расчета стимулирующих выплат. Ключевым фактором оценки трудового вклада работника в достижение конечных результатов является состояние трудовых норм.

В условиях рыночных отношений нормирование труда является средством рационализации использования труда персонала для достижения максимальной производительности при минимальных затратах труда. Нормирование труда является также основой для

определения оптимальной (нормативной) численности персонала организации. Недостаточная напряженность или интенсивность трудовых норм ведет к формированию избыточной численности персонала и снижает эффективность его использования на микроуровне. Состояние теории и методологии нормирования труда в Республике Беларусь находится на уровне 1980-х годов. Согласно Инструкции о порядке организации нормирования труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2008 № 53, «при утверждении межотраслевых и отраслевых нормативных материалов устанавливаются сроки их действия в зависимости от характера производства, технологического процесса, вида работ и т.п., но не более чем на пять лет». На практике же трудовые нормы зачастую утверждаются раз в 5 лет без существенных изменений, обновления и пересмотра, что обуславливает их низкую актуальность из-за отставания от темпов изменений в технологиях, оборудовании, организационно-технических условиях выполнения работ и др. Следствием являются низкая напряженность труда на предприятиях, а также перерасход средств на оплату труда, завышение себестоимости продукции и снижение ее конкурентоспособности. Основными методами нормирования труда, используемыми в зарубежной практике, являются: хронометраж, метод моментных наблюдений, физиологический метод, микроэлементное нормирование. Эти методы хорошо известны и описаны в специализированной литературе, они применяются в практике нормирования уже более 30 лет. Однако новые подходы к их применению в сочетании с использованием современных компьютерных технологий и средств обработки информации позволяют значительно сократить затраты времени на формирование норм при повышении их точности и объективности.

В зарубежной практике нормирование труда осуществляется при изменениях в технологии или внедрении новой техники, модернизации или перевооружении производства и пр., т.е. при любых производственных инновациях, но не реже, чем раз в 6 месяцев. Это позволяет обеспечивать актуальность трудовых норм и эффективно использовать труд.

Таким образом, изучение современного зарубежного опыта нормирования труда и его использование в отечественной практике

моет сыграть решающую роль в вопросах эффективного использования персонала на микроуровне.

УДК 631.151.61/62

АГРОКЛАСТЕРИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОЙ ТЕРРИТОРИИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ

Базылев М.В., канд. с.-х. наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и организации сельскохозяйственного производства

Линьков В.В., канд. с.-х. наук, доцент кафедры экономики и организации сельскохозяйственного производства

УО «Витебская ордена «Знак Почёта» государственная академия ветеринарной медицины»,
Витебск, Республика Беларусь

Развитие сельских территорий является основным элементом инфраструктурного фактора общепринятой производственно-технологической модели создания благоприятных условий при кластеризации [1. с. 72]. Поэтому, как этапы взаимодействия государственного механизма такого развития, с конкретными бизнес-проектами на местах, так и многолетний непосредственный труд участников агрокластера сельской территории, проявляются при возможном случайном стечении благоприятных обстоятельств. Проведённые в 1978 – 2016 г.г. исследования основаны на скрупулёзном изучении данных бухгалтерской документации, других источников информации и собственных наблюдений следующих сельскохозяйственных предприятий, определённо подпадающих под понятие территории опережающего развития (ТОР): «Рассвет» им. Орловского (1978 – 2016 г.г.) Кировского района, СХП «Ленино» (1980 – 2016 г.г.) Горецкого района Могилёвской области, АК «Снов» (1978 – 2016 г.г.) Несвижского района Минской области, ОАО «Витебская бройлерная птицефабрика» (2000 – 2014 г.г.), ОАО «Ольговское» (2000 – 2016 г.г.), Витебского района Витебской области.