

равные части, т. е. одна часть запоминает рекламу, другая часть опрошенных не запоминает вовсе, а третья – иногда запоминает увиденную рекламу на посещаемых сайтах. 43,8 % респондентов относятся равнодушно к интернет-рекламе, 37,5 % – отрицательно и лишь 18,8 % положительно относятся к увиденной рекламе. Главный недостаток интернет-рекламы в том, что она мешает посетителям сайта. В подтверждение этого ответы респондентов (77,4 % отпрашиваемых интернет-реклама мешает).

Л и т е р а т у р а

1. Компьютерная реклама. – Режим доступа: <http://www.expmarketing.ru/emarks-517-1.html>.
2. Центр креативных технологий. – Режим доступа: <http://www.inventech.ru/lib/reklama/reklama-0027/>.
3. Размещение медийной интернет-рекламы. – Режим доступа: <http://pingvin.by/размещение-медийной-рекламы.html>.

УПРАВЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ: ОСОБЕННОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ГОМЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

А. С. Купреенко

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Беларусь

Научный руководитель И. В. Бабына, канд. экон. наук, доц.

Управление заработной платой – наиболее трудоемкое и ответственное звено в общей системе управления трудом, поскольку в заработной плате выражается конфликт между основными экономическими категориями – трудом и капиталом, а также между работником и работодателем [1, с. 167]. Предприятие заинтересовано в работнике с экономической точки зрения до тех пор, пока предельная производительность труда превышает издержки предприятия на этого работника. В обратной ситуации коммерческое предприятие начнет субсидировать работника, что противоречит его основной цели. Количество дохода, которое каждый работник приносит предприятию, зависит от следующих факторов: производительность конкретного работника, цена труда, уровень рыночных цен на продукцию. Следовательно, труд как экономическая категория обеспечивает прибыль предприятию и его успех на рынке.

Управление заработной платой имеет свои особенности с учетом отраслевой специфики, так как каждая отрасль характеризуется разным уровнем трудоемкости выпускаемой продукции, разным уровнем квалификации занятых работников, влиянием разнообразных факторов на уровень производительности труда.

Рассматривая вопросы оплаты труда на предприятиях промышленного комплекса Гомельской области, следует отметить, что наблюдается достаточно высокий уровень дифференциации средней заработной платы в разрезе видов экономической деятельности. В частности, в 2014 г. минимальное отношение среднемесячной заработной платы работников вида экономической деятельности к среднемесячной заработной плате работников промышленности Гомельской области в размере 65,4 % наблюдалось в сфере обработки древесины и производства изделий из дерева, максимальное значение на уровне 173,2 % сложилось в сфере горнодобывающей промышленности [2, с. 223]. Таким образом, горнодобывающая промышленность Гомельской области лидирует в сфере обеспечения привлекательности внутрфирменных рынков труда.

Горнодобывающая промышленность Гомельской области представлена такими основными предприятиями как РУП «ПО «Белоруснефть», ОАО «Мозырьсоль» и рядом

других средних и малых предприятий. Общую ситуацию в отрасли несомненно формирует деятельность предприятия по добыче нефти и газа – РУП «ПО «Белоруснефть».

Необходимо подчеркнуть, вопросы управления заработной платой в сфере добычи природных ресурсов во многом зависят от природно-климатических условий. Так, с учетом мировой практики нефть, как правило, добывается в суровых природно-климатических условиях, где действуют районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате. Эти выплаты составляют до 25 % средней заработной платы в нефтяном комплексе. Наряду с этим в нефтехимических компаниях велика дифференциация в уровнях оплаты труда между рядовыми работниками и топ-менеджментом. У представителей высшего звена управления доля переменной части значительно различается по регионам и в среднем составляет 24–34 % в общем годовом вознаграждении [3].

Действующее в Республике Беларусь трудовое законодательство позволяет работодателям во внебюджетном секторе экономики осуществлять выбор оптимальной системы оплаты труда, ориентируясь на интересы как работника, так и работодателя. Соответствие организации заработной платы требованиям эффективности не менее важно для работодателя, чем для работника ее соответствие требованиям справедливости. Справедливость отношений обеспечивается ростом эффективности труда, с другой стороны, удовлетворение потребности в справедливости играет существенную роль в мотивации роста эффективности. В этой связи важным является вопрос соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы в разрезе предприятий и видов экономической деятельности. В таблице представлены данные о работе предприятий горнодобывающей промышленности Гомельской области, связанные с вопросами оплаты труда.

**Основные показатели работы организаций Гомельской области
по виду экономической деятельности
«Горнодобывающая промышленность» [1, с. 207, 216, 223]**

Показатели	Годы				
	2010	2011	2012	2013	2014
Среднегодовая выработка в действующих ценах, млрд р.	84,5	565,3	920,9	945,9	1033,1
Темпы роста, в % к предыдущему периоду	х	669,0	162,9	102,7	109,2
Среднемесячная заработная плата работников, тыс. р.	2630,5	3942,4	7691,1	9586,8	11349,7
Темпы роста, в % к предыдущему периоду	–	149,8	195,1	124,6	118,4
Коэффициент опережения	–	4,47	0,83	0,82	0,92
Отношение среднемесячной заработной платы работников вида экономической деятельности к среднемесячной заработной плате работников промышленности, %	198,8	186,9	185,8	173,2	178,6
Удельный вес расходов на оплату труда в структуре затрат на производство продукции (работ, услуг), %	н. д.	н. д.	н. д.	6,4	6,3
Рентабельность продаж, %					
– по виду экономической деятельности	16,2	14,5	11,4	12,2	9,4
– по промышленности Гомельской области	7,0	10,8	9,9	7,5	7,1

Данные таблицы свидетельствуют, что на предприятиях отрасли последние 3 года наблюдается перерасход средств на оплату труда, что обусловлено более высокими темпами роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда. Исключение составляет 2011 г., когда на фоне девальвации национальной валюты и роста цен на нефть наблюдалась обратная ситуация. При этом разрыв в динамике производительности труда и средней заработной платы составил почти 4,5 раза. Это привело к оттоку кадров за рубеж, который для РУП «ПО «Белоруснефть» не стал критическим, но обозначился в 2012 г. Причем касалось это молодых, перспективных и квалифицированных специалистов, которые преимущественно направлялись на работу по реализации проектов по разработке нефтяных месторождений на севере России. Для ограничения трудовой миграции и сокращения оттока высококвалифицированных специалистов на РУП «ПО «Белоруснефть» была увеличена заработная плата всем категориям работников. Следовательно, действующую на предприятии систему оплаты труда следует охарактеризовать как поощрительную.

К 2016 г. процесс трудовой миграции практически сошел на нет. Объясняется это не только кризисной ситуацией вокруг российского рубля и снизившейся ценой нефти на мировом рынке. Многие белорусские специалисты, проработав над проектом определенное время, считают необходимым получить стабильность в предоставлении рабочего места, полноценной оплаты труда и прочих условий. Это побуждает работников возвращаться на родину и продолжать свой карьерный и профессиональный рост в условиях своей страны.

Однако такая ситуация, обеспечивая стабильность кадрового потенциала отрасли, оказывает негативное влияние на эффективность использования трудовых ресурсов и эффективность производственной деятельности в целом, о чем свидетельствует снижение уровня рентабельности продаж на предприятиях горнодобывающей промышленности. С другой стороны, снижение уровня заработной платы в отрасли может простимулировать новый виток трудовой миграции.

Выход из сложившейся ситуации, на наш взгляд, состоит в необходимости перехода от понятия управления заработной платой и управления расходами на оплату труда к понятию управления расходами на развитие персонала. Наряду с совершенствованием системы оплаты труда необходимо уделять внимание вопросам повышения конкурентоспособности персонала предприятия.

Уже сегодня РУП «ПО «Белоруснефть», как и многие крупные зарубежные предприятия, все больше инвестирует в подготовку персонала, в результате чего развитие трудового потенциала превращается из статьи издержек в объект инвестиций. На предприятии создаются условия для того, чтобы вырастить собственные кадры, воспитать их в духе корпоративной этики, преданности предприятию. Действует программа по повышению квалификации специалистов, находящихся в кадровом резерве, особенно для работы в зарубежных проектах. Кроме того, приветствуется такое направление как наставничество. При этом важным пунктом является понимание сотрудником того, что повышение уровня профессионализма влияет на рост заработной платы. Для выпускников вузов, принятых на работу, функционирует «Школа молодых специалистов», проводится дистанционное обучение работников управления на заочном отделении Саратовского геологического колледжа СГУ им. Чернышевского. Все это делается для достижения главной цели – подготовки персонала для работы по оказанию услуг при строительстве скважин в зарубежных проектах. Необходимо понимать, что в случае сокращения объемов работ в Беларуси, сохранить персонал, дорогостоящее оборудование, само предприятие можно только активнее предлагая свои услуги на внешних рынках.

Однако принятие решения об осуществлении расходов на развитие персонала, как и любые инвестиции, требует постоянной оценки капиталоотдачи, то есть того, как данные затраты повлияют в будущем на повышение эффективности работы предприятия. Необходима оптимизация затрат на поддержание накопленного человеческого капитала, его прирост и структурное преобразование, исходя из существующего и меняющегося спроса на него [1, с. 168].

Литература

1. Колосова, О. Г. Проблемы управления оплатой труда на предприятиях нефтегазового комплекса / О. Г. Колосова // Экономика региона. – 2011. – № 3. – С. 167–175.
2. Статистический ежегодник Гомельской области : стат. сб. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 15.04.2016.
3. Быков, В. М. Привлекательность предприятия как важнейший фактор обеспечения стабильности кадрового потенциала (на материалах нефтегазовой отрасли) / В. М. Быков, И. В. Сергеева // Упр. персоналом. – 2010. – № 12.

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

И. Ю. Курбиева

*Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Н. П. Драгун, канд. экон. наук, доц.

Проведенное нами исследование существующих теоретических подходов к организации управления производительностью труда на предприятиях позволило установить, что процесс управления производительностью труда следует рассматривать как набор очевидных действий по реализации управленческого решения: планирование, измерение и оценка показателей производительности труда, организация и реализация управленческих воздействий, контроль и анализ выполнения решений [3]. Вместе с тем, несмотря на имеющийся значительный научный задел, проблема формирования и эффективного функционирования механизма управления производительностью труда, особенно применительно к промышленным предприятиям Беларуси, далека от своего решения. Данное обстоятельство обусловило актуальность настоящего исследования.

Анализ организации системы корпоративного управления на промышленных предприятиях Беларуси позволяет констатировать, что основными инструментами организационно-экономического механизма управления производительностью труда являются: *во-первых*, внутренние нормативные документы, регламентирующие деятельность работников; *во-вторых*, управленческие решения, связанные с определением необходимых ресурсов, сроков исполнения, ответственных лиц и методов контроля выполнения производственных заданий. Концептуальная модель организационно-экономического механизма управления производительностью труда на промышленных предприятиях имеет вид, представленный на рис. 1.

Кроме того, нами установлено, что проблемы управления и повышения производительности труда, качества управления предприятием, его производственной подсистемой зачастую рассматриваются изолированно друг от друга. В практике функционирования отечественных предприятий механизм управления производительностью труда является прерогативой только отдела труда и заработной платы, специалисты которого ориентированы только на традиционные способы управления