

оценить ее объективно. Пытаясь не допустить потерь, в результате формируются еще большие потери – тратится еще больше денег, времени и сил.

Список использованных источников

1. Ариели, Д. Поведенческая экономика. Почему люди ведут себя иррационально и как заработать на этом / Д. Ариели. – М.: Манн, Иванов и Фербер, – 2019. – С56-59.
2. Ариэли, Д. Позитивная иррациональность. Как извлекать выгоду из своих нелогичных поступков / Д. Ариели. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2010. С. 45-50.
3. Даниэль Канеман. Думай медленно решай быстро /Д. Канеман АСТ. – 2014 – С. 63-67
4. Талер, Ричард. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать / Ричард Талер. – М.: Эксмо, – 2015. – С. 10-13.

В.Н.Афанасьева

Е.В.Трейтъякова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О.Сухого»

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: АНАЛИЗ И РЕЗЕРВЫ РОСТА

В экономическом понимании проблема эффективности роста состоит в понижении затрат на определенную единицу произведенной продукции или в увеличении эффекта при прежней величине затрат. Под эффективностью труда понимают социально-экономическую производительность, степень достижения которой определяют той или иной целью, сопоставленной со степенью рациональности использованных при этом ресурсов.

Таким образом, основным показателем экономической эффективности труда в промышленности является его производительность, а с социальной стороны эффективность труда – развитие новых форм производства, развитие услуг, оказываемых населению, и другие показатели.

Продуктивность использования живого труда производственных работников может быть определена, как связь между прибылью полученной организацией за отчетный год (или показатель чистой продукции, равный сумме дохода и фонда заработной платы) и средней численностью работников за год.

В общем виде производительность труда – это объем продукции, произведенный одним работником в единицу времени либо время, затраченное на производство единицы продукции.

Показатели производительности труда по валовой добавленной стоимости промышленности в сопоставимых ценах за промежутки времени с 2015 по 2019 годы представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Производительность труда по валовой добавленной стоимости промышленности в сопоставимых ценах 2015-2019 г Республики Беларусь, процентов

2015	2016	2017	2018	2019
100	103,0	109,6	114,8	116,8

Исходя из данных таблицы 1 можно сделать вывод, что на протяжении 2015-2019 годов наблюдается положительная динамика производительности труда в Республике Беларусь от 3-16,8%.

В условиях постоянно меняющейся положения и рыночных отношений, обязательно, в первую очередь каждая организация будет стараться увеличить производительность труда на производстве, но при наступлении определенного момента, когда ее рост возможен только при росте другой стороны эффективности труда. То есть, чем более развиты рыночные отношения тем больше насыщен рынок товаров.

Повышение производительности труда – это основное средство повышения уровня доходов работников промышленной отрасли. С ее ростом у организации появляется возможность увеличить заработную плату, производить дополнительные выплаты работникам, создаст более добросовестное и усердное отношение работников к своему труду, а для организации повышение качества результатов своей хозяйственной деятельности.

Важнейшей точкой зрения оценки эффективности, использования трудового потенциала торгового предприятия является изучение показателей производительности труда. Анализ производительности труда включает следующие аспекты:

- оценка достигнутого уровня производительности труда работников предприятия;
- изучение динамических изменений производительности труда работников в действующих и сопоставимых ценах;
- выявление соотношения темпов роста производительности труда, численности работников и товарооборота;
- определение роли производительности труда работников в наращивании товарооборота предприятия;
- установление степени влияния различных факторов на изменение производительности труда работников;
- выявление резервов роста производительности труда и определение направлений ее повышения.

База оценки производительности труда как важного показателя эффективности использования трудовых ресурсов лежит сравнение трудовых затрат с полученными результатами. И по этой причине анализ проводится путем сравнения индекса изменения товарооборота, выступающего в качестве основного результативного показателя, и индексов изменения таких ресурсных параметров, как количество торговых работников, численность персонала и его структура, техническая вооруженность работников, продолжительность рабочего дня, и др.

Анализ производительности труда на предприятии требует соблюдения определенной последовательности. Во-первых оценивается изменение производительности труда в действующих ценах, во-вторых рассчитывается ее значение в сопоставимых показателях с учетом цен и трудоемкости в третьих определяется степень воздействия других факторов, которые оказали наиболее существенное влияние на динамику выработки.

Резервы роста производительности труда – это возможность более полно использовать производительность силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствовании технологии, техники, улучшения организации производства, труда и управления (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

По степени возникновения резервов делят на: общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные.

Общегосударственные резервы – это резервы, связанные с размещением предприятий, нерациональным использованием занятости населения и др.

Региональные резервы – это возможности лучшего использования производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые резервы связаны с возможностью улучшения межотраслевых связей, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

Отраслевые резервы – это возможности роста производительности труда, характерные для предприятий конкретной отрасли экономики.

Внутрипроизводственные резервы определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени.

Основной производительной силой каждого общества является человеческий ресурс. Поэтому общество развивается там, где созданы условия для наилучшего применения этого ресурса, его воспроизводства и обогащения с учетом интересов каждого человека, где высоко оценивается труд и проявляется постоянная забота о повышении его эффективности.

Производительность труда показывает эффективность, плодотворность человеческого труда в сфере материального производства. понятие и термин производительности используется везде. тема улучшения производительности доминирует над другими не менее важными темами во всех производственных организациях.

Список использованных источников

1. Наумчик, А.А. Механизм экономического стимулирования заготовительной деятельности потребительской кооперации / А.А. Наумчик, О.Л. Ракицкая. – Мн: Беларуская наука, – 2001.

2. Алексеенко, Л., Заикин, А. Взаимосвязь форм оплаты труда с его производительностью / Алексеенко Л., Заикин А. // Нац. экон. газ. – 2006.
3. Волков, В. П. Экономика предприятия: учеб. пособие/ В.П. Волков. – М.: Новое знание, – 2003.
4. Беларусь в цифрах: статист. справочник / И. В. Медведева – Минск: Нац. Статист. Комитет, – 2020.

А.С.Гузаревич
Е.В.Трейтъякова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»

ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Наука управления персоналом рассматривает две группы теорий мотивации, содержательные и процессуальные. Содержательные теории предполагают опору на потребности человека, ранжируя их различными способами.

Процессуальные теории предпочитают учитывать не только потребности личности как основу для формирования системы поощрений. Они предполагают, что трудовое и организационное поведение человека во многом основывается на его внутренних установках и ожиданиях. Эти теории пытаются анализировать способы, при помощи которых личность выбирает определенный тип поведения, и влиять на факторы, определяющие его выбор. Сторонники процессуальных теорий мотивации считают, что сотрудник предприятия, оценив задачи и размер вознаграждения за их выполнение, соразмеряет вызов с собственными намерениями и побуждениями и выбирает определенный тип поведения. Цели он ставит, основываясь на предложенных ему задачах, но редуцируя и видоизменяя их в соответствии со своими ценностными ориентациями.

Содержательные теории опираются чаще всего на иерархию потребностей, разработанную А. Маслоу. Она выглядит следующим образом:

- базовыми являются потребности, необходимые для выживания, – еда, жилье и аналогичные физиологические нужды;
- на следующем уровне находятся потребности в безопасности и в уверенности в будущем;
- на третьем уровне иерархии можно найти социальные потребности – зависимость от мнения коллектива, желание признания своих заслуг, общения;
- на четвертом уровне находятся иерархические потребности – в уважении, в авторитете, в лидерстве;
- на вершине иерархии расположены потребности в самореализации.

Теория Маслоу предполагает, что по мере удовлетворения базовых потребностей человек переходит на следующий уровень, который характеризуется повышением производительности труда. Задачей менеджмента организации, таким образом, становится отслеживание степени удовлетворения