

Анализируя приведенные данные, необходимо отметить, что в 2015 г. имеет место снижение некоторых показателей (валовое производство молока, удой на корову). Но следует ожидать улучшения ситуации, чему должно способствовать проведение ряда мероприятий.

Во-первых, реализовать генетический потенциал коров и выйти на рост эффективности в животноводстве не позволяют недостаточное количество и низкое качество кормов. С учетом мировой практики оптимальное соотношение кукурузного силоса и сенажа из бобовых трав или их смесей со злаками при доминировании первого компонента должно быть 1:1. При этом следует стремиться к тому, чтобы не менее половины сенажной массы было упаковано в стреч-пленку. Кроме того, корова должна получать в сутки около пяти кг сена из бобовых или бобово-злаковых травосмесей. Только так возможно повысить продуктивность КРС, минимум вдвое сократить себестоимость кормовой единицы в скотоводстве.

Во-вторых, необходимо улучшить организацию и обеспечить мотивацию высокоэффективного труда, для чего на каждой ферме в основу повседневной работы положить разработанные в Минсельхозпроде совместно с НАН Беларуси пооперационные технологические регламенты производства молока. В соответствии с ними надо сформулировать и довести до каждого участника технологического процесса его функциональные обязанности, обучить все категории работников новейшим технологиям производства, а в основу оплаты труда работников положить объем и качество производимой продукции. Также следует разработать и ввести меры ответственности за нарушения технологической дисциплины с учетом соответствующих нормативных актов.

УДК 331.1.

К. Андропова

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: Н. П. Драгун, к.э.н., доцент
Гомельский государственный технический университет
имени П.О. Сухого

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Система управления производительностью труда в ОАО «Солигорский райагросервис» включает в себя измерение и оценку производительности, анализ факторов повышения производительности труда, постоянный контроль внедрения запланированных мероприятий, а также разработку про-

грамм мотивации персонала за конкретные результаты повышения производительности труда.

Система управления производительностью труда на предприятии реализуется по трем направлениям: нормирование труда, оплата труда, организация труда и мотивация:

1. Нормирование труда. На предприятии применяется традиционный метод нормирования труда – хронометраж, также широко распространен метод фотографии рабочего дня. При нормировании труда рабочих и служащих применяются следующие виды норм труда: норма времени, норма выработки, норма численности, норма управляемости и норма обслуживания.

2. Оплата труда. Система оплаты труда в ОАО «Солигорский райагро-сервис» допускает премирование рабочих, руководителей, специалистов и служащих по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Стоит отметить, что заработная плата управленческих работников привязана не к увеличению эффективности работы предприятия, а к средней заработной плате по сельскохозяйственным предприятиям и тарифным ставкам первого разряда. С другой стороны, тарифный разряд для руководителя предприятия и соответствующий тарифный коэффициент устанавливаются в зависимости от списочной численности работников. В связи с этим, на предприятии не наблюдается взаимосвязь заработной платы с объемом производства и его ростом, производительностью труда.

3. Организация труда и мотивация. Все инструменты, направленные на повышение производительности труда, ориентированы в основном на рабочих, занятых в сфере растениеводства и животноводства. В связи с этим, проблема мотивации управленческого персонала на предприятии остается нерешенной. Применение в организации неэффективных методов мотивации управленческого персонала приводит к снижению доли руководителей и специалистов на предприятии, что ведет к неправильной организации рабочего процесса, ухудшению управляемости, нарушению трудовой дисциплины со стороны рабочих.

Для повышения производительности труда в ОАО «Солигорский райагро-сервис» предложены следующие мероприятия:

1. Стимулирование труда работников аппарата управления на основе изменения действующего порядка определения окладов

Корреляционный анализ деятельности предприятия показал, что наибольшая зависимость годового фонда оплаты труда работников, занимающихся реализацией продукции, прослеживается от размера выручки реализованной продукции. Это указывает на целесообразность использо-

вания показателя «выручка от реализации продукции, товаров, работ, услуг» в качестве основного критерия стимулирования труда работников аппарата управления.

Предлагаемые меры совершенствования тарифной системы оплаты труда в ОАО «Солигорский райагросервис»:

- Ø установление гарантированной части заработной платы (определяется с использованием тарифных коэффициентов и разрядов);

- Ø осуществление ежемесячного дополнительного вознаграждения (по нормативам отчисления выручки от реализации продукции, полученной по хозяйству).

Начисленная заработная плата работникам по этой системе полностью относится на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг) без каких-либо ограничений. В частности, Указом № 49 предоставлено право устанавливать: ежемесячное вознаграждение в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах, работникам, обеспечивающим реализацию продукции, товаров (работ, услуг). В данном случае вознаграждение может устанавливаться как от суммы всей выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг), так и от ее части.

2. Нормирование труда руководителя на основе хронометража рабочего времени

Процесс хронометража следует осуществлять в три этапа:

- Ø подготовительный;
- Ø проведение наблюдений и расчетов;
- Ø аналитический.

На подготовительном этапе формируют рабочую группу хронометража, определяют субъекты и объекты. На втором этапе осуществляется наблюдение хронометристами, заполнение листов наблюдения. На аналитическом этапе утверждается итог хронометража. Субъектами хронометража в ОАО «Солигорский райагросервис» выступают работники отдела кадров, так как выполняемые ими операции наиболее точно поддаются хронометражу.

Стоит отметить, что перечень операций, подлежащих хронометрированию, определяется в соответствии со спецификой предприятия. На величину затрат времени, необходимых для выполнения отдельных исследуемых операций также влияет и сложность выполняемой операции.

Таким образом, практическая значимость мероприятия по нормированию труда руководителя на основе хронометража рабочего времени заключается в том, что использование нормирования труда для данной категории работников обеспечивает качественную регламентацию труда

управленческого персонала. Практическая значимость мероприятия по стимулированию труда работников аппарата управления на основе совершенствования действующего порядка и условий определения окладов состоит в предложениях, направленных на индивидуализацию оплаты работников с учетом условий хозяйствования предприятий, а также на повышение социальной защищенности руководителей и специалистов.

УДК 330.11:336.77

Б. Бектасова

(Республика Казахстан)

Научный руководитель: Н.А.Байболтаева, к.э.н., профессор
Казахский национальный аграрный университет

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ АКТИВАМИ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Коммерческие банки являются важнейшим звеном рыночной экономики. Под управлением активами понимают пути и порядок размещения собственных и привлеченных средств. Применительно к коммерческим банкам – это распределение на наличные деньги, инвестиции, ссуды и другие активы. Особое внимание при размещении ресурсов уделяется инвестициям в ценные бумаги и ссудным операциям, в частности составу портфеля ценных бумаг и непогашенных ссуд. Рассматривая этапы развития банковской системы в Казахстане, мы наблюдаем картину сокращения банковских институтов: если в 1993 году в стране насчитывалось 204 банка, к 2017 году 34, причинами данной ситуации могут служить как внешние факторы, так и внутренние факторы. Так, одной из причин является конкуренция банков в сфере предоставляемых услуг.

Проведенное исследование показали, что валовые международные резервы Национального Банка Республики Казахстан на 2016 года составили 29,8 млрд. долл. США, чистые международные резервы – 29,3 млрд.долл. США. Международные резервы страны в целом, включая активы Национального фонда в иностранной валюте, за ноябрь 2016 года снизились на 2,0% и составили 90,9 млрд. долл. США. Денежная база в ноябре 2016 года составила 4671,1млрд. тенге. Доля депозитов в структуре денежной массы не изменилась по сравнению с сентябрем 2016 года и составила 91,9% на конец октября 2016 года. В ноябре 2016 года, по предварительным данным, объем торгов на рынке автоматического РЕПО, как основном сегменте денежного рынка, составил 3103,2 млрд. тенге,