

спорта в рамках Союзного государства», проведенное в Витебске. На нем обсуждался вопрос создания трансграничного туристического маршрута по заповедникам данных двух регионов.

Дальнейшему развитию эффективного сотрудничества Витебской области с сопредельными регионами Российской Федерации может способствовать следующее:

- совершенствование механизма валютно-финансового и денежно-кредитного регулирования;
- создание устойчивого правового обеспечения внешнеэкономической деятельности;
- наращивание экспорта в направлении роста доли готовой продукции с повышенной степенью обработки;
- организация в приграничных российских регионах Деловых центров реализации товаров, производимых в Витебской области, и постоянно действующих их экспозиций;
- всемерное расширение и диверсификация экспорта услуг за счет подготовки информационных материалов о возможности предоставления Витебской областью туристических и рекреационных услуг, направление их через Посольство Республики Беларусь в Российской Федерации в сопредельные российские регионы;
- увеличение объемов строительных работ на территориях Смоленской Псковской областей путем освоения тендерной практики получения заказов;
- создание и постоянное обновление электронной версии рекламы всей номенклатуры товаров и услуг, производимых и предоставляемых предприятиями и организациями Витебщины.

Данные мероприятия позволят придать больший динамизм развитию трансграничного взаимодействия Витебской, Смоленской и Псковской областей и будут способствовать укреплению экономического положения региональных предприятий и фирм, не только раскрывая широкие возможности для дальнейшего устойчивого развития экономик данных территорий, но и формируя позитивный имидж макроэкономического партнерства между Беларусью и Россией. Реализация совместных проектов в различных сферах экономической деятельности позволит данным регионам значительно активизировать трансграничные социально-экономические связи в контексте общих интеграционных процессов на постсоветском пространстве.

Список использованных источников

1. Трацевская, Л. Ф. Экономическая оценка современного состояния приграничного сотрудничества Витебской области с регионами Российской Федерации / Л. Ф. Трацевская // Состояние и перспективы развития белорусско-российского приграничья как специфической социокультурной реальности : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 26-27 нояб. 2013 г. – Витебск: УО «ВГУ имени П.М. Машерова», 2013. – С. 115-117.
2. Социально-экономическое положение Витебской области в январе-декабре 2014 г. / Доклад Главного стат. управления Витебской области. – Витебск, 2014. – 270 с.

УДК 331.1

АНАЛИЗ И ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Хорошильцева Н.А., к.э.н., доц.

*Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,
г. Москва, Российская Федерация*

Ключевые слова: трудовые показатели, рабочее время, оплата труда, производительность труда.

В условиях рыночной системы хозяйствования большое внимание уделяется системе показателей эффективности производства и экономическому анализу деятельности предприятия, которые являются частью механизма управления организацией и направлены на обеспечение снижения издержек производства, экономии затрат и ресурсов. Этим целям служит анализ трудовых показателей. Анализ трудовых показателей направлен на совершенствование управления трудом.

Развитие рынка труда в современных условиях, усиление конкурентной борьбы особенно в периоды экономических кризисов делает особенно актуальной проблему управления эффективностью и производительностью труда, в т.ч. выявления и использования внутрипроизводственных

резервов роста производительности труда, сокращения потерь рабочего времени, экономии затрат на персонал.

Современная экономика труда базируются не только на самом передовом опыте самых эффективных отечественных и зарубежных компаний, но и на обширной накопленной практике организации труда и заработной платы в предшествующие периоды исторического развития рынка труда. Знания и опыт наших предшественников, занимавшихся вопросами организации производства и труда, дают современным экономистам по труду разнообразные, надежные и эффективные методики учета, расчета, анализа и планирования трудовых показателей, формы плана по труду как составной части бизнес-плана организации.

Для приобретения профессиональных компетенций в сфере анализа и планирования трудовых показателей современные экономисты по труду должны обладать достаточным объемом знаний и представлений о:

- группах основных трудовых показателей и методах их учета и расчета;
- методах анализа трудовых показателей, в т.ч. их структуры и динамики;
- методиках выявления и оценки резервов роста трудовых показателей;
- методах планирования трудовых показателей.

Кроме того современные экономисты по труду должны владеть навыками управления эффективностью и производительностью труда, в т.ч. уметь:

- рассчитывать основные трудовые показатели;
- проводить факторный анализ резервов повышения производительности и эффективности труда;
- анализировать потери рабочего времени;
- рассчитывать экономию численности персонала;
- рассчитывать эффективный фонд оплаты труда.

Анализ и планирование трудовых показателей играет ключевую роль в улучшении использования трудовых ресурсов. Планирование трудовых показателей занимает значительную долю в системе бизнес-планирования за счет улучшения использования внутрипроизводственных резервов, снижении себестоимости и повышении рентабельности производства. Система трудовых показателей является важнейшей основой оценки деятельности предприятия [1].

Построение действенной системы анализа и планирования трудовых показателей невозможно без ее эффективной организации на основе достоверных первичных данных. Кроме того важным является полнота самого набора трудовых показателей. Основными группами трудовых показателей, которые обязательно должны анализироваться и планироваться являются показатели:

- численности работников;
- рабочего времени;
- производительности труда;
- заработной платы.

Анализ численности работников предполагает комплексное исследование профессионально-квалификационной структуры работников, движения персонала, инвестиций в персонал. В результате рассчитывается необходимая численность персонала и ее возможная экономия по категориям работников.

Анализ рабочего времени включает в себя составление баланса рабочего времени одного среднесписочного работника в год, анализ потерь рабочего времени, оценка возможного сокращения потерь рабочего времени как основы экономии численности персонала и роста производительности труда.

Анализ производительности труда состоит из расчета основных показателей производительности труда (выработки и трудоемкости), анализ трудоемкости и трудосбережения, расчета уровня и динамики производительности труда, оценки резервов повышения производительности труда.

Анализ заработной платы производится прежде всего как анализ средней заработной платы по категориям персонала, динамики заработной платы. Важнейшей составляющей анализа эффективности организации оплаты труда является анализ форм и систем оплаты труда.

Анализ четырех выше перечисленных групп трудовых показателей является минимально необходимым для формирования основы для дальнейшего планирования трудовых показателей и затрат на персонал.

Планирование и моделирование численности персонала включает в себя расчет численности персонала по трудоемкости работ, по нормам выработки, по нормам обслуживания, а также расчет среднесписочной численности персонала. На этой основе возможно спланировать численность

основных, вспомогательных и обслуживающих работников. Отдельно планируется численность руководителей и специалистов [2].

Планирование численности персонала дополняется и уточняется в процессе планирования и моделирования рабочего времени. Обычно используются такие инструменты планирования как расчет планового баланса рабочего времени одного среднесписочного работника, планирование уплотнения рабочего времени как основного резерв повышения производительности труда, расчет и обоснование графиков сменности.

Планирование производительности труда предполагает прежде всего планирование основных факторов роста выработки и снижения трудоемкости. Планирование роста производительности труда включает план изменения выработки и трудоемкости за счет улучшения управления и организации производства, совершенствования управления и организации труда, изменения объемов производства.

Заключительным разделом плана по труду является планирование и заработной платы, в т.ч. планирование фонда заработной платы основных, вспомогательных и обслуживающих работников, фонда заработной платы руководителей, специалистов и служащих. Отдельно планируется средняя заработная плата и соотношения роста средней заработной платы и производительности труда.

Выполнение работы по анализу и планированию трудовых показателей экономистами по труду предполагает их тесное взаимодействие и сотрудничество с руководителями и ключевыми работниками организации [3].

Использование методов интерактивного общения специалистов в диалоговом режиме, регулярное обсуждение с руководителями и ключевыми работниками проблемных вопросов планирования трудовых показателей, предварительное моделирование и разбор конкретных практических ситуаций по рассчитанным трудовым показателям позволяет повысить обоснованность плана по труду и снизить социально-психологическую напряженность в процессе его выполнения.

Список использованных источников

1. Поляков, И. А. Справочник экономиста по труду / И. А. Поляков, К. С. Ремизов. – Москва : Экономика, 1988.
2. Никитин, А. В. Анализ трудовых показателей : учеб. пособие для вузов / А. В. Никитин, Н. А. Кольцов, И. А. Самарина [и др.] ; под. ред. проф. П. Ф. Петроченко. – 2-е изд., перераб. – Москва : Экономика, 1989.
3. Рофе, И. А. Организация и оплата труда на предприятии. Справочное пособие / И. А. Рофе [и др.]. – Москва : Профиздат, 1991.

УДК 658

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КЛАСТЕРНОЙ ПОЛИТИКИ В ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ И ПОЛЬШИ

Хостилович Э., ректор

Университет финансов и управления г. Белосток, Польша

Нехорошева Л.Н., зав. кафедрой

*Белорусский государственный экономический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Ключевые слова: кластерная политика, инновационно-промышленный кластер, бенч-маркинг кластеров, организационные формы создания кластеров.

Реферат: исследован механизм создания кластеров в странах, которые относительно недавно стали реализовывать кластерную политику на примере экономики Беларуси и Польши. Выявлены возможности развития инновационно-промышленных кластеров в условиях формирования «новой экономики». Рассмотрены проблемы и перспективы реализации кластерной политики в Беларуси и Польши.