

ния был использован коэффициент Перкала, который характеризуется прозрачностью и, прежде всего, небольшой потерей информации при агрегировании данных. Это синтетический коэффициент, полученный путем сложения стандартизированных значений частичных показателей. Частичные показатели, полученные от Центрального статистического управления за 2011 и 2016 г., касаются качественных характеристик жилищных ресурсов, таких как возраст (жилья), право собственности, степень перенаселенности, количество комнат в квартире, площадь на одного человека и одно домохозяйство, водоснабжение и канализация, уровень задолженности за жилье и т. д. Полученный синтетический показатель позволит составить рейтинг регионов (воеводств) по качеству жилищного фонда и тенденций изменений в течение анализируемого периода.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жилищные и экологические условия в посткоммунистических странах [2007], ред. Б. Комар, Б. Кухарчик-Брус, Издательство Шленской Политехники, Гливице.
2. Хат П., [2008], Современный жилищный вопрос в Польше; генезис, условия, перспективы решения, [в:] Общественная политика, ред. Г. Фирлит-Феснак, М. Шилко-Скочны, Научное издательство PWN, Варшава.
3. Лис П., [2008], Политика государства относительно финансирования жилищных инвестиций, Ц.Х. Бек, Варшава.

УДК 631.15:658.562 (476)

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Никитина Н. В., Бычек И. И.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

В 2016 г. в Беларуси более 3 тыс. предприятий внедрили инновационные методы менеджмента качества по СТБ ISO 9001. Их имеют предприятия различных отраслей экономики: строительной, пищевой, машиностроительной, электротехнической, химической и др. Свыше 40% от общего количества действующих в стране сертификатов на системы менеджмента качества приходится на организации сферы услуг, а по географическому признаку – на Минск и Минскую область. Важным направлением для повышения конкурентоспособности отраслей экономики является применение отраслевых подходов к управлению качеством.

Системный подход распространяется не только на менеджмент качества, но и на другие аспекты деятельности организации. В этой связи наибольшее применение в республике получили системы управления охраной труда и экологического менеджмента, что говорит об ответственности организаций перед собственным персоналом, обществом и будущими поколениями.

Для внедрения и сертификации систем менеджмента в промышленности Беларуси, в том числе и в сфере АПК, предлагаются в качестве государственных практически все значимые международные стандарты. Принятая нормативная база постоянно развивается. Поэтому число предприятий, делающих ставку на системный менеджмент, постоянно растет. Инновационному развитию организаций и экономики в целом будет способствовать и применение новых методов менеджмента, которые еще не стандартизированы, но уже завоевали мировое признание. Это технологии бережливого производства, методики планирования ресурсов организации, управления по целям. Такую работу Республика Беларусь ведет для того, чтобы стать в ряд ведущих стран по выпуску высококачественной и высокотехнологичной продукции.

В Беларуси в последние 10 лет была проведена масштабная работа по внедрению системного подхода в управление деятельностью организаций и уже некоторые белорусские организации сертифицированы по системе менеджмента СТБ ISO 9001-2015. Широко применяется в республике система управления окружающей средой по ИСО 14001. В настоящее время существует положительная тенденция по увеличению сертификатов на соответствие требованиям директив Евросоюза с получением права СЕ-маркировки. Сейчас право СЕ-маркировки имеют более 5,5 тыс. видов моделей белорусской продукции. Наличие СЕ-маркировки повышает доступ белорусской продукции на зарубежные рынки не только стран ЕС, но и по всему миру.

Таким образом, реалии рынка в РБ требуют от организаций формального внедрения системы менеджмента качества, однако у многих передовых организаций сферы АПК, которые желают серьезно упорядочить работу собственных подразделений, усовершенствовать качество выпускаемой продукции и усилить контроль за деятельностью персонала, возникает необходимость во внедрении действенной функционирующей многоступенчатой системы управления качеством.

ЛИТЕРАТУРА

1. СТБ ISO 9000-2015 (ISO 9000:2015, IDT). Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. - Взамен СТБ ИСО 9000-2006; введ. 01.03.2016. – Минск: Госстандарт: БелГИСС, 2015. - IV, 54 с. - (Государственный стандарт Республики Беларусь).

2. СТБ ISO 9001-2015 (ISO 9001:2015, IDT). Системы менеджмента качества. Требования. - Взамен СТБ ISO 9001-2009; введ. 01.03.2016. - Минск: Госстандарт: БелГИСС, 2015. - VIII, 24 с. - (Государственный стандарт Республики Беларусь).

УДК 631.158:658.328(476)

ДЕПРЕМИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЖИВОТНОВОДСТВА

Никитина Н. В., Баркова Н. Г.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Создавая систему мотивации труда, руководители организации стремятся к поощрению работы персонала за высокие трудовые достижения (перевыполнение норм, высокое качество работы) премиальными средствами, что стимулирует подчиненных к постоянному повышению эффективности деятельности в целом. Условия начисления, виды и суммы таких бонусов прописываются во внутренних нормативных документах. При этом, разрабатывая систему стимулирования количественных и качественных результатов деятельности, следует удерживать в поле зрения как показатели и размеры премирования, так и депремирования работающих.

Депремирование – уменьшение размеров премий работников или полное лишение премии за конкретные упущения в работе, перечень которых устанавливается нанимателем и включается в положение о премировании [2]. Наряду с термином «депремирование» в законодательстве значительно чаще используется словосочетание «лишение (снижение) премии» [1]. Как правило, работники депремируются за невыполнение (производственных) показателей премирования.

Преимущества использования системы депремирования: рост эффективности хозяйственной деятельности предприятия; повышение ответственности со стороны нанимателей и сотрудников; улучшение трудовой дисциплины; положительно действует фактор коллективной ответственности (по вине одного человека может пострадать другой); возможность для руководителя контролировать отклонения, анализировать ситуацию и принимать правильные решения [3].

К примеру, с целью создания в ОАО «Междулесье» гибкой системы мотивации рекомендуется внедрить следующую систему депремирования и лишения натуральной оплаты. Так, директор наделяется правом лишить отдельных работников премии частично или