

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования  
Белорусский государственный университет  
информатики и радиоэлектроники  
Кафедра инженерной психологии и эргономики

УДК

Сай  
Дмитрий Михайлович

«ПОВЫШЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЁТ  
ОПТИМИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ»  
(НА ПРИМЕРЕ ОАО «ПМК-42»)

АВТОРЕФЕРАТ  
на соискание академической степени  
магистра техники и технологии

1-59 81 01 – Управление безопасностью производственных процессов

Магистрант Д.М. Сай

Научный руководитель  
Е.И. Бараева, кандидат  
психологических наук, доцент

Заведующий кафедрой ИПиЭ  
К.Д. Яшин, кандидат  
технических наук, доцент

Минск 2017

## **ВВЕДЕНИЕ**

В данной работе рассмотрены ключевые социально-экономические факторы, влияющие на эффективность работы предприятия. Основным источником и определяющим фактором роста эффективности деятельности являются работники – руководители, менеджеры, специалисты, рабочие. Деловые качества работников, повышение производительности их труда во многом обуславливаются действенным мотивационным механизмом на предприятии (в организации), поддержкой благоприятного социального микроклимата в трудовом коллективе. Постоянное совершенствование методов труда предусматривает систематический анализ состояния рабочих мест и их аттестацию, повышение квалификации кадров, обобщение и использование накопленного на других предприятиях (фирмах) положительного опыта. Поэтому очень важно помнить о социальной направленности работы предприятия.

Социально–экономической эффективностью обладает та экономическая система, которая в наибольшей степени обеспечивает удовлетворение многообразных потребностей людей: материальных, социальных, духовных, гарантирует высокий уровень и качество жизни. Основой такой эффективности служит оптимальное распределение имеющихся у общества ресурсов между отраслями, секторами и сферами национальной экономики.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Целью работы является изучить эффективность работы предприятия за счёт повышения социальной защищённости работников, а также выявить экономический эффект от данных мероприятий. Объектом изучения являются факторы играющие определяющую роль в производительности труда. Производительность труда – основной показатель экономической эффективности производства отрасли и каждого предприятия. Предметом изучения является изучение режима труда, оплата труда и условия труда. Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Поэтому данный фактор стимулирования остаётся ключевым и требует особого внимания. На примере ОАО «ПМК-42» я попытался через факторный анализ увязать уровень заработной платы с производительностью труда. Вторым ключевым факторов являются условия труда, которые на результаты экономической деятельности организации оказывают непосредственное влияние. Для этого внедряются современные средства безопасности, предупреждающие производственные травмы, и обеспечиваются санитарно-гигиенические условия. Работнику важно создать благоприятную атмосферу на рабочем месте., поэтому в данной работе рассматриваются социальные мероприятия. Социальные мероприятия – это своего рода гарантия по возмещению ущерба, выплате компенсаций, которые дает наниматель работнику в случае производственной травмы, возникновения профессионального заболевания, смерти работника и т.д. В ОАО «ПМК-42» рассматривается такое мероприятие, как страхование медицинских расходов работников. Это действенный фактор мотивации и повышения лояльности персонала, а также способ повышения производительности труда и сокращения потерь времени персонала.

## СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе мы рассматриваем зависимость процесса труда от технико–экономической и социально–экономической эффективности, факторы, которые могут обеспечить соответствующие темпы роста эффективности производственно–хозяйственной деятельности. Рассматриваем оплату труда, как фактор, который влияет на производительность труда. Заработная плата играет двоякую роль: с одной стороны – она является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, а с другой стороны – средством материального стимулирования роста эффективности производства. Немаловажные факторы, которые рассмотрели в первой главе, влияющие на эффективность работы предприятия, остаются условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека. Они определяются применяемым оборудованием, технологией, предметами и продуктами труда, системой защиты рабочих, обслуживанием рабочих мест и внешними факторами, зависящими от состояния производственных помещений, создающими определенный микроклимат. Таким образом, исходя из характера выполняемых работ, условия труда специфичны как для каждого производства, цеха и участка, так и для каждого рабочего места.

Во второй главе анализируется система управления эффективностью на предприятии, требования по организации труда. Эффективность и планы развития. Под планированием работы и развития в цикле управления эффективностью ОАО «ПМК-42» подразумевается следующее – совместная работа сотрудников и менеджеров над выяснением, что необходимо сотруднику для повышения эффективности своего труда и развития важнейших компетенций, и как менеджер может обеспечить ему соответствующую поддержку. Проводится анализ фонда состава и структуры заработной платы работников организации. Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера. Проводим факторный анализ годового фонда оплаты труда. Рассматриваем современные средства безопасности, предупреждающие производственные травмы, и обеспечиваются санитарно-гигиенические условия. Благоприятные условия труда улучшают самочувствие, настроение и как следствие работоспособность, и наоборот плохие условия снижают качество труда, способствуют возникновению травматизма и заболеваний. На основании анализов ставятся задачи на исследование.

В третьей главе разрабатывается комплекс социально-экономических факторов, повышающих эффективность работы предприятия. Режим гибкого рабочего времени является наименее распространенным видом учета рабочего времени. При этом применение такого режима в ряде случаев является мерой поощрения работников организации, поэтому данный фактор рассматривается как мера, которая повысит производительность труда. На основании анализа второй главы пересматриваем систему премирования и методов стимулирования труда на работников ОАО «ПМК-42». Конечно, трудовой коллектив особенно уделяет большое внимание материальному стимулированию, однако и не забывает посмотреть и социальный пакет, который предлагает предприятие. Несмотря на удовлетворенность работников своим социальным пакетом, в него так же можно внести определенные изменения с учетом пожеланий непосредственно самих работников. Одним из важных пунктов является здоровье и соответственно взяв это за основу в третьей главе я рассмотрел медицинскую страховку, как меру защищённости работника. Очевидно, что работники, которые заняты вредными, опасными видами работ должны иметь медицинскую страховку. Да и всем остальным была она не лишне, так как теперь никто не застрахован от несчастных случаев, а здоровье по теперешним меркам, даже и раньше очень дорогое. Наличие социального пакета станет неотъемлемой частью организации, которая рассчитывает на дальнейшую перспективу и желающая создать стабильный кадровый состав и быть привлекательной на рынке труда. Данные мероприятия в той или иной степени отражены в коллективном договоре. Договор включает положения о создании здоровых и безопасных условий труда, гарантиях медицинского страхования членам трудового коллектива и членам их семей; положения регулирующие внутренний трудовой распорядок и дисциплину, ответственность нанимателя за вред, причиненный здоровью работника и т.д.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия — одна из центральных проблем экономики. Для успешного решения многообразных экономических и социальных задач нет другого пути, кроме резкого повышения эффективности всего общественного производства.

В результате проведенного исследования, можно сделать ряд обобщающих выводов.

Заработная плата, как экономическая категория, представляет собой совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или (и) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

В результате проведенного анализа были выявлены и рассмотрены основные направления по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии. Таким образом, ряд действенных методов по стимулированию труда в случае, их нормативного закрепления на анализируемом предприятии могли бы существенно поднять производительность труда персонала. Поскольку система оплаты труда работников предприятия должна создавать у людей чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечивать процесс воспроизводства затраченной энергии (восстановления работников).

При проведении анализа действующей системы оплаты и стимулирования в ОАО «ПМК-42» выявлены недостатки: отсутствие, по мнению работников перспективы роста, неудовлетворенность содержанием труда, стилем и методами работы руководства и, конечно, уровень заработной платы. Как известно, ничто так не способствует повышению эффективности труда работников, как материальная заинтересованность. Поэтому работодатели время от времени стараются поощрять работников, добросовестно исполняющих свои обязанности.

Пересмотр системы премирования и методов стимулирования труда в ОАО «ПМК-42» должен идти по двум направлениям:

- 1) создания премиальных систем, обеспечивающих высокое качество продукции при обязательном росте выработки;
- 2) предоставления разнообразных льгот, соответствующих потребностям работников.

В работе было разработано следующее предложение по увеличению эффективности работы предприятия: введение страхования медицинских расходов работников в социальный пакет. Это действенный фактор мотивации

и повышения лояльности персонала, а также способ повышения производительности труда и сокращения потерь времени персонала. Отчисления на страховые взносы относятся на себестоимость продукции, что также позволяет снизить налогооблагаемую базу прибыли.

Библиотека БГУИР