

Если $DW \approx 2$, то автокорреляция отсутствует. Если $DW \approx 0$ или $DW \approx 4$, то наблюдается полная автокорреляция. Таким образом, если обнаружена существенная автокорреляция отклонений ε_t , то следует признать, что уравнение регрессии выбрано неудачно.

Запишем теперь динамический аналог однородной производственной CES функции с постоянным эффектом от расширения масштаба производства

$$Y(t) = A_0 \cdot e^{\lambda t} \cdot [A \cdot K^{-p}(t) + B \cdot L^{-p}(t)]^{\frac{1}{p}}, \quad (13)$$

где A_0, A, B, λ, p - некоторые положительные числа.

Логарифмируя (13) по натуральному основанию, получим

$$\ln Y(t) = \ln A_0 + \lambda \cdot t - \frac{1}{p} \ln [A \cdot K^{-p}(t) + B \cdot L^{-p}(t)] \quad (14)$$

Если теперь продифференцируем (14) по t , то получим линейное уравнение типа (3):

$$\rho_t = \lambda + \alpha_1 \rho_K + \beta_1 \rho_L, \quad (15)$$

где α_1 и β_1 коэффициенты эластичности выпуска по факторам производства для производственной функции (13), причем

$$\alpha_1 = \frac{A \cdot K^{-p}}{A \cdot K^{-p} + B \cdot L^{-p}}, \quad \beta_1 = \frac{B \cdot L^{-p}}{A \cdot K^{-p} + B \cdot L^{-p}}. \quad (16)$$

Заметим, что $\alpha_1 + \beta_1 = 1$, как и в случае классической функции Кобба-Дугласа. Для оценки параметров производственной функции (13) уже нельзя применить методы линейного оценивания, так как даже ее логарифм (14) нелинейно зависит от параметров. В этом случае для нахождения оценок параметров следует применять методы нелинейного программирования.

*Яичик Ю.В., Филипченко Д.В., Куеня Е.А., канд. экон. наук, доцент
УО «Белорусский государственный экономический университет»
Минск (Беларусь)*

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Производительность труда является одной из важнейших экономических категорий, в которой наиболее полно отображается эффективность общественного производства. Здесь аккумулируется в тесном сочетании эффективность использования рабочей силы, земельных, материально-технических и финансовых ресурсов. Повышение производительности труда принадлежит к решающим условиям развития производства, и на этой основе обеспечение значительного улучшения материального благосостояния народа, осуществление социальных превращений в обществе. В последнее время нарушилась взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой, что отрицательно сказывается на пропорциях экономических показателей, социально-экономических процессах и в целом развитии экономики государства. [4]

Существенная проблема экономики промышленных организаций - опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что

приводит к снижению стимулирующей силы заработной платы. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности производства нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип нарушается, то это приводит к перерасходу фонда заработной платы, повышению себестоимости вырабатываемой продукции и уменьшению прибыли, "проседанию" национального дохода.

Уровень заработной платы, с одной стороны, зависит от достигнутого уровня производительности труда работников, с другой стороны, воздействует на уровень производительности труда. При этом чрезмерный рост заработной платы в текущем периоде приводит к сокращению объема средств, направляемых на расширение производства, совершенствование техники и технологии, что сдерживает рост производительности труда, а соответственно и заработной платы в последующих периодах. Данные обстоятельства указывают на необходимость поддержания оптимальных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы.

Положительными последствиями роста производительности труда являются сокращение затрат на оплату труда и других видов затрат, снижение себестоимости единицы продукции, товаров (работ, услуг), рост рентабельности продукции, товаров (работ, услуг), повышение ее конкурентоспособности и увеличение объемов продаж, рост прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) и рентабельности активов организации.[5]

В последнее время у многих белорусских промышленных организаций, наблюдается тенденция опережения темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда. Данное утверждение нашло подтверждение в докладе Министра экономики Снопкова Н.Г на заседании Совета Министров Республики Беларусь «О проекте прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2013 г».[1]

Согласно данным таблицы 1, можно сделать вывод о том, что опережающий темп роста производительности труда над темпом роста реальной заработной платы наблюдается только по концерну «Белнефтехим». В остальных Министерствах и концернах наблюдается негативная тенденция. Наибольший отрицательный разрыв между темпами роста заработной платы и производительности труда наблюдается в концерне «Белгоспищепром».

При изучении динамики темпов роста производительности труда и реальной заработной платы по областям и г. Минску было выявлено, что темп роста производительности труда опережает темп роста реальной заработной платы лишь по Витебской области. В остальных областях, включая город Минск, наблюдается обратная тенденция. Наибольший отрицательный разрыв между темпами роста заработной платы и производительности труда наблюдается в организациях Могилевской области.

Для получения наиболее объективного представления о данной проблеме необходимо рассмотреть динамику темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы. Рассмотрев представленный график, можно сделать вывод о том, что вообще данная проблема опережения темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда в 2012 г. стала проявляться с июня 2012 года. И с того времени разрыв между двумя этими показателями растет в отрицательном направлении. В аналитическом докладе о выполнении важнейших параметров прогноза социально-экономического развития, опубликованном на сайте Министерства экономики, говорится, что по-прежнему, сохраняется значительный разрыв в темпах роста производительности труда и заработной платы – 15.3 п.п. в январе-октябре 2013 г.[2]

Таблица 1 – Динамика темпов роста производительности труда и реальной заработной платы в Республике Беларусь за 2012 год

	Производительность труда, %	Реальная зарплата, %	Соотношение
1	2	3	4
Беларусь	102,2	119,5	85,5
Минпром	106,4	117,3	90,7
Минсельхозпрод	103,5	112,5	92
Минстройархитектуры	102,1	116,6	87,6
Минздрав (Департамент фармацевтической промышленности)	108,3	121,1	96,6
Белнефтехим	123,2	120,8	102
Беллегпром	106,9	119,6	89,4
Беллесбумпром	105,1	115,7	90,8
Белгоспищепром	96,1	111	86,6

Примечание – Источник: составлено авторами по данным Министерства экономики Республики Беларусь

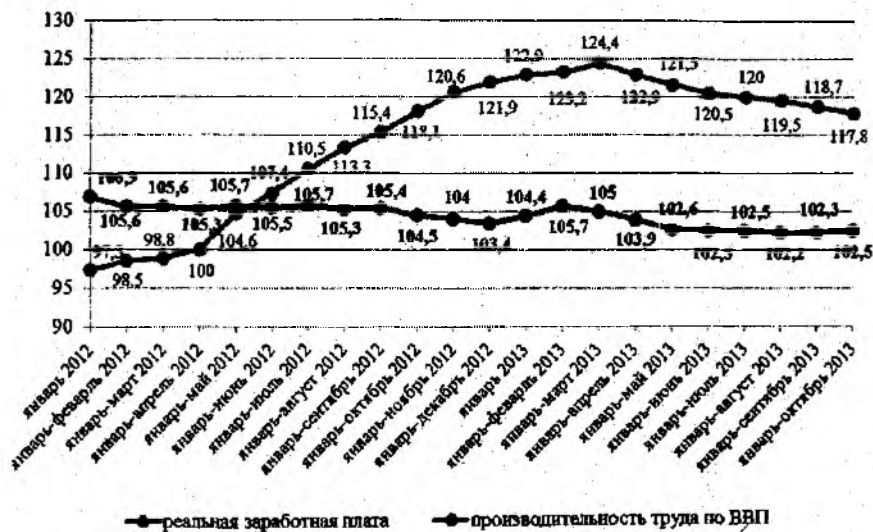


Рисунок 1 – Динамика темпов роста производительности труда и заработной платы в 2013 г.

Примечание – Источник: составлено авторами по данным Министерства экономики Республики Беларусь

Рассмотрим более детально проблему опережения темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, изучив данное соотношение на крупнейших белорусских промышленных предприятиях.

Далеко не на всех валообразующих предприятиях нашей страны темп роста производительности труда за 2010-2011 гг. опережал темп роста заработной платы. Одна-

ко эта тенденция ярко выражена на РУП «ПО «Беларуськалий». Наибольший отрицательный разрыв в данном соотношении наблюдается в ЗАО «Атлант».

Для решения данной проблемы необходимо изучить факторы, влияющие на производительность труда, представленные на рисунке 2.

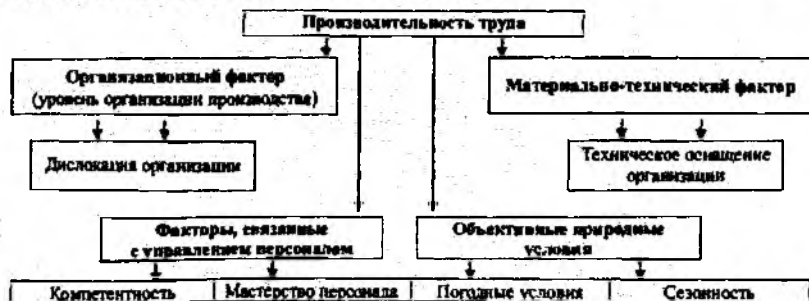


Рисунок 2 – Факторы, влияющие на производительность труда.

Примечание – Источник: собственная разработка.

Однако необходимо также уточнить факторы, снижающие производительность труда, к которым относятся:

- моральный износ оборудования;
- неэффективная организация и управление предприятием;
- несоответствие систем и форм оплаты труда современным рыночным условиям;
- отсутствие структурных сдвигов в производстве;
- напряженная социально-психологическая атмосфера в коллективе.

Если исключить влияние негативных моментов, то получим резервы повышения производительности труда. По словам Президента Республики Беларусь: «Каждое предприятие должно повышать заработную плату, чтобы повышалось благосостояние народа. Но повышение зарплаты не возможно без повышения производительности труда».[3]

Согласно проведенным исследованиям, предлагается разработать и внедрить следующие мероприятия по повышению уровня производительности труда промышленных предприятий:

1) сократить текучесть кадров, прогулы, пропуски по болезням, а для этого необходимо;

- предоставлять путевки детям работников в оздоровительные лагеря с частичной компенсацией оплаты;
- предоставлять гранты студентам- работникам;
- привлекать молодых специалистов в рамках профориентации и развития договорных отношений с учебными заведениями;

2) наращивать объемы производства и экспорта продукции;

3) сократить затраты на производство за счет повышения уровня производительности труда, экономичного использования сырья, материалов, электроэнергии, топлива, оборудования, сокращения непроизводительных расходов, производственного брака и т.д.

4) внедрять новую более прогрессивную технику и технологию производства, улучшать организацию труда и др., которые будут способствовать экономии заработной платы, сырья, материалов, энергии и т.д.

5) увеличить качество наладки производственного оборудования, позволить снизить выход возвратных и безвозвратных отходов и как следствие сократить себестоимость изготавливаемой продукции.

6) повысить технический уровень производства в результате механизации и автоматизации производства; улучшить конструктивные свойства изделий; повысить качество сырья;

7) улучшить организацию производства и труда путем повышения норм труда и расширения зон обслуживания; уменьшить число рабочих, не выполняющих нормы; упростить структуру управления; механизировать учетные и вычислительные работы; повысить уровень специализации производства.

Список использованных источников

1. Доклад Снопкова Н.Г. О проекте прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2013 год: доклад/ Министерство экономики Республики Беларусь [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by>. Дата доступа: 05.12.2013.

2. Министерство экономики Республики Беларусь «Выполнение важнейших параметров прогноза». [электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/nfiles/001256_9162_Yanvar_oktyabr.pdf. Дата доступа: 22.11.2013.

3. Нестеров, О.Р. Получать или зарабатывать \\\ экономическая газета. 25 мая 2013 г. С. 2-3

4. Журавлева, К.Л. Заработная плата и производительность труда в Республике Беларусь / Журавлева К.Л. // Заработная плата. – 2013. - № 6 (90). – С.111

5. Валетко, В.В. Влияние на занятость дивергенция производительности труда и заработной платы [электронный ресурс] – Режим доступа:

http://www.ekonomika.by/downloads/2013valetka_productivity.pdf. Дата доступа: 22.11.2013.

Яцевич Т.Е., аспирант,

УО «Белорусский государственный экономический университет»

Минск (Беларусь)

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЙ МАРКЕТИНГА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ

Различные направления стратегий развития предприятий на целевых рынках сводятся к обеспечению стабильных конкурентных позиций на рынке конечного потребления. Конкурентные позиции представляют собой обобщенное понятие – систему показателей, характеризующих способность предприятия удерживать завоеванный сегмент рынка и осваивать новые. В экономической литературе предлагаются также интегральные показатели – показатели конкурентоспособности.

Достижение рыночного успеха, роста и развития предприятия возможно только на основе разработки эффективной стратегии его деятельности, отражающей как сильные стороны самого объекта, так и возможные взаимодействия с внешней средой. Современное поведение организаций сферы услуг на рынке обуславливается жесткой конкуренцией, в соответствии с этим принято говорить о разработке конкурентной стратегии для обеспечения развития предприятия. Особое место здесь принадлежит стратегии, основанной на сотрудничестве, учитывающей взаимодействия предпри-