

Недавно появился в арсенале специалистов ДСТ №3 автогрейдер с установленной системой навигации GPS — новое слово в дорожном строительстве. Через связь со спутника навигатору задаются параметры земли, на которой кладется основание, так что погрешность при укладке минимальна. GPS-приемники многофункциональны, точны, удобны и позволяют производить измерения в глобальных спутниковых системах.

После установки на бульдозер или автогрейдер трехмерной системы нивелирования, отпадает необходимость в проведении разбивки и проведения контроля полотна после каждого прохода автогрейдера.

Система автоматического управления позволяет выполнять проекты, созданные в электронном виде. В панели управления производятся вычисления для точного позиционирования режущей кромки машины на основании данных положения бульдозера, которые поступают от системы позиционирования. Это позволяет производить работы с высокой точностью: 1 см в плане, 3 см по высоте.

Список цитированных источников

1. Экономика дорожного строительства: учебное пособие: в 2-х ч. / В.В. Гавриш : Сибирский федеральный университет, 2013. – Ч. 1 – 478 с.
2. Экономика дорожного строительства: учебное пособие: в 2-х ч. / В.В. Гавриш : Сибирский федеральный университет, 2013. – Ч. 2 – 348 с.
3. Асфальтобетонные заводы. Учебное пособие / В.В. Силкин, А.П. Лупанов, А.В. Коротков; МАДИ (ГТУ). – М.: Экон-Информ, 2008. – 226 с.
4. Строительство и ремонт асфальтобетонных покрытий / Т.Н. Калашникова, М.Б. Сокальская. — М.: Экон-Информ, 2010. – 344 с.
5. Технология устройства и ремонта асфальтобетонных покрытий / И.С. Ищенко, Т.Н. Калашникова, Д.А. Семенов Москва: Аир-Арт., 2001. – 176 с.
6. Гаврицкий, С. Шесть километров магистрали в районе Щучина введут в эксплуатацию до 1 сентября / С. Гаврицкий // Гродзенская праўда. – 2014.
7. Официальный сайт ОАО «ДСТ №3» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dst3.by/>
8. Официальный сайт ОАО «ДСТ №6» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dst6.grodno.by/>

УДК 331.5:332.8(467.7)

Кравчук А.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Леванюк С.В.

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КУП «ЖИЛИЩНОЕ РЕМОНТНО-ЭКСПЛУАТАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ г. БРЕСТА»

Целью настоящей работы является разработка программы повышения эффективности использования трудовых ресурсов КУП «Жилищное ремонтно-эксплуатационное управление г. Бреста».

Задачи исследования:

1. Анализ теоретических основ понятий «трудовые ресурсы» и «производительность труда»; подходов к кадровой политике организации;
2. Анализ трудовых ресурсов предприятия и изучение опыта управления формированием кадровой политики КУП «ЖРЭУ г. Бреста»;
3. Разработка предложений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов КУП «ЖРЭУ г. Бреста».

Предприятие является коммерческой организацией — юридическим лицом по законодательству Республики Беларусь, имеет закрепленное за ним на праве хозяйственного ведения обособленное имущество, самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в учреждениях банков, круглую печать со своим наименованием и изображением Государственного герба Республики Беларусь, штампы со своим наименованием, другие реквизиты юридического лица.

В соответствии с производственно-хозяйственными задачами для функционирования КУП «ЖРЭУ г. Бреста» требуется основной, вспомогательный и управленческий персонал. Организационная структура управления КУП «ЖРЭУ г. Бреста» сформирована в соответствии со стоящими перед предприятием целями, задачами и функциями управления. Основными структурными подразделениями КУП «ЖРЭУ г. Бреста» выступают жилищно-эксплуатационные службы (ЖЭСы), имеющие свой угловой штамп и печать с наименованием [1].

Организационная структура управления КУП «ЖРЭУ г. Бреста» относится к типу линейно-функциональной структуры управления. Несложная линейно-функциональная структура управления позволяет сотрудникам ежедневно вступать в непосредственный контакт друг с другом и облегчает обмен информацией всех управленческих звеньев предприятия [2].

Принятый режим на предприятии — односменный. Однако предусматриваются случаи выхода на работу в ночное время, в выходные и праздничные дни (аварии, поломки и т. п.), за что рабочие получают дополнительную оплату. Также доплата производится за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

КУП «ЖРЭУ г. Бреста» имеет традиционную и во многом обязательную для предприятий Республики Беларусь систему материального мотивирования и стимулирования труда персонала.

Эта система имеет высокий уровень регламентации, проверена на практике и широко применяется практически на всех отечественных предприятиях. В то же время она не учитывает в полной мере отраслевых различий и особенностей предприятий и излишне унифицирована, имеет много ограничений.

Для повышения уровня организации работы персонала КУП «ЖРЭУ г. Бреста» возможно применение оригинальных систем, например, нетарифной системы оплаты труда и системы льгот вместо системы премирования.

Нетарифные системы построены на принципах, отличающихся от традиционно применяемой тарифной системы. Часть из них разрабатывается по распределительному принципу на бестарифной основе (отсюда название «бестарифные» системы оплаты труда).

«Бестарифный» (распределительный) вариант организации заработной платы ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы определенного трудового коллектива. В КУП «ЖРЭУ г. Бреста» возможно применение бестарифной системы, так как там:

- имеется возможность точно учесть эти конечные результаты;
- есть условия для общей заинтересованности и ответственности за конечные результаты работы конкретного трудового коллектива;
- члены отдельно взятого трудового коллектива достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям [3].

При «бестарифной» системе оплаты труда присвоение административно-управленческому работнику КУП «ЖРЭУ г. Бреста» определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада, т. е. заранее конкретный уровень оплаты труда работнику не известен.

Понятие квалификационного уровня в «бестарифной» системе оплаты труда шире, чем общепринятое понимание квалификационного разряда или должностной категории у специалистов, руководителей и служащих.

Определение коэффициента квалификационного уровня осуществляется (как свидетельствует сложившаяся практика применения данной системы) следующими способами:

— исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий «бестарифной» системе оплаты труда;

— исходя из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период, предшествующий «бестарифной» системе.

Выполнение должностных обязанностей требует от сотрудников КУП «ЖРЭУ г. Бреста» знания процедур и методов, оказываемых услуг, умения работать с покупателями и поставщиками и т. п. Система непрерывного профессионального образования руководителей, специалистов и служащих КУП «ЖРЭУ г. Бреста» в свою очередь должна включать следующие основные виды обучения:

— первичное обучение лиц, принятых на работу;

— ежегодное обучение по актуальным вопросам;

— периодическое обучение (в соответствии с потребностями, но не реже установленной для каждой категории лиц периодичности) по специальным профессиональным образовательным программам для поддержания квалификации всего контингента руководителей, специалистов и служащих на уровне, достаточном для эффективного исполнения обязанностей;

— обучение лиц, готовящихся к должностным перемещениям (назначение на более высокую должность или должность иного профиля).

Аттестация руководителей и специалистов проводится в целях объективной оценки их практической деятельности, уровня профессиональной подготовки, умения работать с людьми. Основными задачами аттестации являются: установление соответствия занимаемой должности, объективной оценки уровня профессиональной подготовки работников, их деловых и личностных качеств, результатов практической деятельности, выявление перспектив применения потенциальных способностей и возможностей, определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки [4].

По итогам проведения аттестации руководителей и специалистов, а также работы тарифно-квалификационной комиссии разрабатывается комплексная программа по обучению кадров с применением различных форм обучения: с отрывом от производства и без отрыва от производства [1].

В 2015 г. КУП «ЖРЭУ г. Бреста» были введены в каждом ЖЭСе хаус-мастера (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений). Каждый 1 (один) так называемый хаус-мастер ЖЭСа заменит 4 (четыре) обычных рабочих, работающих по своим профессиям. Рассчитаем затраты на среднюю заработную плату хаус-мастеров в сравнении с рабочими, работающими по своим профессиям, которые приведены в таблице 1 [1].

Таблица 1 – Затраты на среднюю заработную плату обученных хаус-мастеров в сравнении с рабочими

	Работник, чел.	Количество работников, чел.	Средняя заработная плата на одного работника, млн.руб.	Заработная плата на всех работников, млн. руб.
1	2	3	4	5
Хаус-мастер	1	13	8,4	109,2
Рабочий	4	52	3,3	171,6

Итого экономия после внедрения мероприятия по оптимизации рабочего персонала составила 62,4 млн руб.

Все предложенные мероприятия должны привести более эффективной и производительной работе персонала КУП «ЖРЭУ г. Бреста», а это, в свою очередь, увеличит прибыль предприятия, что и является основной целью его деятельности.

Использование предложенных мероприятий позволит КУП «ЖРЭУ г. Бреста» достичь определенных результатов.

При использовании системы стимулирования труда будет получен рост производительности труда, что скажется на увеличении прибыли, на предприятии.

Затраты на персонал представляют собой совокупность расходов, связанных с его привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда. К ним относятся заработная плата и начисления, дополнительные расходы, социальные выплаты.

В состав расходов на оплату труда включаются все соответствующие затраты предприятия независимо от источников их финансирования, в том числе суммы, начисленные за неотработанное время, в течение которого за работниками сохраняется заработная плата, а также стимулирующие и компенсационные выплаты. Все суммы включаются в себестоимость либо проводятся за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, и размерами не ограничиваются.

Для определения повышения эффективности деятельности анализируемого предприятия от внедрения предложенных организационных мероприятий необходимо определить единовременные и текущие затраты на мероприятия.

Эффективность затрат на персонал может рассматриваться в двух основных направлениях. Во-первых, речь идет об общей эффективности затрат как таковых, т. е. относительной величине эффекта, который они принесли. Во-вторых, можно говорить о сравнительной эффективности затрат, определять которую необходимо при принятии решений, связанных с различными вариантами технических усовершенствований, вносимых в процессе труда и изменяющих численность, состав, структуру и уровень оплаты труда работников, а следовательно, и сами затраты.

Сведем все внедряемые мероприятия на 2016 год в общую таблицу и рассчитаем экономический эффект от их внедрения (табл. 2) [1].

Таблица 2 – Программа мероприятий, направленных на повышение эффективности трудовых ресурсов КУП «ЖРЭУ г. Бреста»

Мероприятия	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Затраты, млн руб.	Экономический эффект, млн руб.
1	2	3	4	5
Поиск, отбор, наём, адаптация и аттестация персонала	В течение года	Начальник отдела кадров — Лобачевский Л.Л., руководители структурных подразделений	–	68,6
Обучение и переподготовка кадров	В течение года	Начальник отдела кадров — Лобачевский Л.Л.	240,36	133,2
Оптимизация трудовых ресурсов предприятия (ввод нового рабочего персонала)	4 квартал	Начальник отдела кадров — Лобачевский Л.Л., зам. начальника по экономике и финансам — Веремейко И.М., руководители структурных подразделений	95,4	$62,4 \times 3 = 187,2$
ИТОГО:			335,76	389,0

В связи с внедрением данных мероприятий повышения эффективности трудовых ресурсов КУП «ЖРЭУ г. Бреста» чистая прибыль увеличится на 13,7% и составит 2721 млн руб.

Таким образом, главными направлениями повышения эффективности использования трудовых ресурсов являются: повышение производительности труда; сокращение потерь рабочего времени; рациональная организация труда и производства; материальная заинтересованность работников; подготовка кадров на предприятии; социальное развитие трудового коллектива, а также оптимизация персонала.

Список цитированных источников

1. Официальный сайт КУП «ЖРЭУ г. Бреста» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://brg.bujkh.by>.
2. Портер, М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 454 с.
3. Розанова, В. Влияние психологических факторов на эффективность и конкурентоспособность современных организаций / В. Розанова // Консультант директора. – 2004. – №23. – С. 10–18.
4. Маракулин, М.В. Оптимизация структуры компании в целях повышения конкурентоспособности / М.В. Маракулин // Маркетинг в России и за рубежом. – 2009. – № 1. – С. 25–26.

УДК 721.01:631.2

Лобик М.А., Корженевич А.В.

Научный руководитель: ст. преподаватель Федосюк Н.А.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И СТРОИТЕЛЬСТВА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ

Целью настоящей работы является анализ применяемых конструктивных решений при строительстве сельскохозяйственных объектов.

Сельское строительство отличается от городского и промышленного строительства рядом технических и экономических особенностей. Игнорирование этих особенностей при проектировании объектов строительства в сельской местности, особенно при организации строительства индустриальными методами, вызывает непроизводительные затраты строительных материалов, труда и механизмов, увеличение продолжительности строительства и его удорожание.

Особенности сельского строительства:

- 1) рассредоточенность, или малая степень концентрации, т. е. объекты строительства расположены на многих строительных площадках и на значительном расстоянии друг от друга;
- 2) своеобразное финансирование;
- 3) значительное влияние зонально-эксплуатационных условий на проектные решения сельскохозяйственных зданий и сооружений, от которых зависят формы и методы организации, а также степень индустриализации строительства. Основными факторами этой особенности являются:

— большая разновидность сельских построек (особенно производственных) по их назначению,