

портрета торговой марки. В то же время, позиционирование на этом уровне может обеспечить наиболее сильную эмоциональную связь с потребителями.

В настоящий момент мировая экономика стоит на пороге нового этапа развития – экономики впечатлений, которая придет на смену информационной экономике. В условиях экономики впечатлений главным объектом сделки между продавцом и покупателем будут не товары или услуги, а впечатления от их приобретения и потребления. В условиях экономики впечатлений позиционирование на эмоциональном и ценностном уровнях будет наиболее востребованным и актуальным.

Эти два уровня позиционирования объединены в понятие «эмоционирование». Конечная цель эмоционирования – соотнести личностные ценности представителей целевой аудитории с образом определенной торговой марки. Торговая марка становится символом какой-либо ценности.

Назрела необходимость тщательного подхода к выбору стратегии позиционирования товара на рынке. Тенденции развития мировой экономики в направлении экономики впечатлений, которая должна сменить современную информационную экономику, способствуют переходу от позиционирования на рациональном уровне к позиционированию на эмоциональном и ценностном уровнях, т.е. эмоционированию, которое обеспечивает установление долговременных отношений с потребителями, формирование уникального образа торговой марки.

<http://edoc.bseu.by>

*Локтев В.Г.
УО БГЭУ (Минск)*

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

Нормирование труда является одним из важных инструментов повышения эффективности производства. В период централизованной экономики в полной мере достижения теории, методологии и практики нормирования реализовать не удалось. Нормы затрат труда все меньше выполняли свои основные функции меры труда, «фундамента» планирования производства, меры вознаграждения за труд, оценки производительности, цены продукции. Росло негативное отношение к нормированию труда со стороны работников предприятий, к ослаблению его роли в организации производства, ценообразовании, качестве продукции и услуг.

С переходом на рыночные отношения хозяйствования права предприятий значительно расширились. Основная тяжесть работы по нормированию труда перенесена на предприятия.

В странах с развитой рыночной экономикой нормирование труда традиционно рассматривается в качестве важнейшего составляющего звена внутрифирменного управления. Установление затрат труда, которое осуществляется на основе нормирования, связывается с планированием, организацией, мотивацией, контролем, то есть именно с теми определяющими функциями, которые несет в себе реализация функций управления. Зарубежные специалисты отмечают, что внедрение специальных программ по нормированию труда обеспечивает предпринимателям значительный эффект, выражающийся в увеличении объемов выпуска продукции, в повышении ее качества, конкурентоспособности за счет сокращения издержек.

Особенность нормирования труда в современных условиях определяется и изменившимися трудовыми отношениями нанимателя и работника, в связи с чем нужна соот-

ветствующая нормативная база, отражающая требования нормальных условий и напряженности труда.

Образование суверенного государства, рост значимости нормирования труда требуют создания в республике системы управления нормированием труда, определяет необходимость дальнейшего развития теории и совершенствования методологии нормирования труда всех категорий работающих.

Министерствам и ведомствам республики необходимо переходить к решению таких задач, как разработка норм и нормативов затрат труда, имеющих межотраслевое и отраслевое применение; организация работы по отслеживанию и использованию достижений мировой практики в области управления нормированием и организацией труда; разработка единых подходов к оптимизации норм труда; обеспечение профессиональной подготовки и т.д.

Перенося центр тяжести работы по организации и нормированию труда на предприятия, государству необходимо создавать механизм правового, научно-методического и нормативного обеспечения эффективности работы на предприятиях по совершенствованию организации и нормирования труда. Причем роль государственных органов должна быть более активной. Децентрализация управления экономикой не должна приводить к утрате государством функций в выработке новой трудовой стратегии, создания методов социального согласия в защите трудящихся при повышении напряженности норм, определения единых принципов организации и нормирования труда, что характерно для всех развитых стран.

Лопачук О.Н., УО БГЭУ (Минск)

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Современная парадигма отношений в системе «общество – окружающая среда» заключается в том, чтобы обеспечить как можно более длительное и гармоничное существование человека в природной среде, которая деформируется в зависимости от темпов экономического развития человеческого общества. Основным элементом, влияющим на загрязнение и деформацию окружающей природной среды в хозяйственной деятельности человека, является предприятие. Ключевую роль во внедрении экологически сознательных подходов к ведению деятельности предприятия играют его сотрудники. Если у сотрудников отсутствует убежденность в преимуществе экологически осознанной работы, проект по экологизации предприятия будет обречен на провал, независимо от того, насколько эффективно работа будет вестись в других сферах. Принципиальным является требование того, что решение экологических проблем, как и соответствующая ответственность, не могут быть возложены лишь на персонал экологической службы, а должны решаться при участии в соответствующих мероприятиях всех сотрудников.

Вместе с тем, достаточно распространено понимание охраны окружающей среды только как технической или технологической задачи. Как следствие, экологическая проблематика трактуется как соответствующая лишь для узкого круга специалистов, а не как дело всех сотрудников. Иными словами, сохранение на предприятии технократического метода управления, как и устоять в оценке экологических проблем, заслоняют знание в их разрешении управления персоналом.