

3. Бюллетень банковской статистики №8 (163). – 2013. – с.130–131.
4. Бюллетень банковской статистики №8 (175). – 2014. – с.145–146.
5. Бюллетень банковской статистики №8 (187). – 2015. – с.149–150.

Управление человеческими ресурсами и устойчивое развитие организации

*Зацепина Е. В., асп. БрГТУ,
науч.рук. проф. Высоцкий О. А., д-р эк. наук*

Устойчивое развитие организации достигается за счет ее способности отвечать потребностям и ожиданиям своих потребителей и других заинтересованных сторон на долговременной основе и сбалансированным образом. Заинтересованными сторонами являются физические лица и другие субъекты, которые добавляют ценность организации или каким-либо иным образом заинтересованы в ее деятельности. К заинтересованным сторонам относятся потребители, владельцы, сотрудники, поставщики, партнеры, общественные организации и другие субъекты. Устойчивого развития можно добиться посредством эффективного менеджмента организации, путем осознания организацией среды своего существования, за счет обучения ее сотрудников и должного применения улучшений и инноваций [1].

Персонал имеет существенное значение для достижения устойчивого развития организации, поскольку его вовлечение в полном объеме позволяет использовать его способности на благо заинтересованных сторон. Сотрудники организации выступают заинтересованной стороной, и от их удовлетворенности напрямую будет зависеть, насколько организация сможет удовлетворить потребности и ожидания других заинтересованных сторон, тем самым обеспечивая лояльность и долгосрочные выгодные взаимоотношения.

Управление человеческими ресурсами становится ключевым фактором повышения эффективности и достижения устойчивого развития организации. На первый план выходят не только технические возможности, которые с развитием технологий становятся доступными практически каждой организации, а именно сотрудники предприятия, человеческие ресурсы, обладающие высоким уровнем знаний и профессионализма, выступающие бесценным ресурсом, способным обеспечить длительное конкурентное преимущество.

Управление человеческими ресурсами организации следует рассматривать как совокупность принципов, методов и средств воздействия на потреб-

ности и интересы, поведение и деятельность работников с целью эффективного использования их интеллектуальных и физических возможностей.

Принципами, отличающими управление человеческими ресурсами в условиях достижения устойчивого развития организации, выступают следующие:

а) трактовка людей как ценного ресурса организации, нуждающегося в развитии;

б) стратегическая ориентация, выражающаяся в соединении целей и политики в сфере управления человеческими ресурсами с миссией и стратегией устойчивого развития организации;

в) формирование культуры организации, являющейся базовым элементом развития и эффективной реализации человеческих ресурсов;

г) создание условий для участия работников в развитии организации.

Как непрерывный процесс управление человеческими ресурсами состоит из следующих взаимосвязанных стадий:

– формирование человеческих ресурсов (определение потребности в рабочей силе, привлечение, подбор и расстановка кадров, оформление трудовых отношений, заключение трудовых договоров, контрактов);

– стабилизация человеческих ресурсов и совершенствование профессиональных навыков (совершенствование процедур планирования, закрепления за рабочими местами и перемещения по признакам профессиональной пригодности и личных качеств, профессионально-квалификационного движения, должностного продвижения и управления профессиональной адаптацией);

– использование персонала и стимулирование труда (создание нормальных условий труда, сокращение непривлекательного труда, внедрение передовых методов и приемов труда, внедрение прогрессивных систем оплаты труда, обеспечение опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы) [2].

Основным залогом обеспечения эффективной деятельности организации является грамотное использование имеющихся у нее в распоряжении ресурсов, к ним относятся и человеческие ресурсы. Человеческие ресурсы обладают специфическими признаками, вытекающими из природы человека и отличающими их от всех других видов ресурсов. В отличие от материальных, финансовых, информационных и других видов ресурсов люди наделены эмоциями и интеллектом; способны к постоянному развитию и самосовершенствованию. Результатом эффективного управления человеческими ресурсами становится взаимодействие сотрудников и руководства,

которое наряду с системой мониторинга и поощрений совершенствует межфункциональные связи, повышает уровень удовлетворенности персонала, и в конечном итоге положительно влияет на взаимодействие с заинтересованными сторонами, обеспечивая тем самым достижение устойчивого развития организации.

Литература

1. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества: СТБ ISO 9004-2010. – Введ. 01.01.2011. – Минск: Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь: БелГИСС, 2011. – 52 с.

2. Нечаева Е. С., Федоренко Н. В. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие. – Тула: Изд-во ТулГУ, 2012. – 268 с.

Прогнозирование развития транзитных автомобильных грузоперевозок через территорию Республики Беларусь методом экстраполяции

*Зиневич А. С., асп. БНТУ,
науч. рук. проф. Ивуть Р. Б., д-р эк. наук*

На современном этапе развития международных экономических отношений повышение транзитной привлекательности Республики Беларусь призвано стать одним из приоритетов в планировании ее транспортной политики [1]. При этом актуальна задача прогнозирования объемов транзитных грузоперевозок через территорию страны.

Прогнозирование социально-экономических процессов и явлений зачастую опирается на принципы экстраполяции. Экстраполяция (от лат. extra – вне, сверх и polite – делать гладким) – это метод научного исследования, при котором выводы, полученные из наблюдений над одной частью явления, распространяются на другую его часть [2, с. 78]. Экстраполяция как научный подход при эконометрическом прогнозировании позволяет получить прогноз по имеющимся данным вне границ изменения независимой характеристики. В основе данного метода находятся статистические наблюдения динамики конкретного показателя, определение тенденции на будущее время. При прогнозировании показателей, характеризующих будущий уровень развития международных (в т. ч. транзитных) перевозок, в периоды устойчивого роста отечественные авторы П. Г. Никитенко и В. Г. Булавко рекомендуют использовать метод линейной экстраполяции: