

декса цен в потребительском секторе относят: запаздывание обновления состава потребительской корзины по сравнению с реальными изменениями на рынке товаров, отсутствие учета цен на теневом рынке, адекватного учета товаров длительного пользования и скрытой инфляции и др.

Это проблемы не только белорусской статистики, они широко обсуждаются и в рамках международных организаций. Большинство стран публикуют целый ряд индексов цен, но они, как правило, представляются раздельно в качестве специализированных, автономных показателей.

Представляется, что это может сдерживать использование значительных объемов данных о ценах, которые собираются на постоянной основе, и ограничивает аналитическую ценность, которую можно было бы повысить посредством объединения различных рядов данных и представления их в качестве системы или «семьи» индексов цен в рамках целостной статистической системы.

Такой подход мог бы помочь аналитикам в их понимании и толковании инфляционных сигналов.

Применяемая в Республике Беларусь методология исчисления показателей инфляции в целом соответствует требованиям международных стандартов, однако, ввиду некоторых особенностей белорусской методики расчета и белорусской экономики, можно судить о неполном отражении реального роста цен.

Многие исследователи полагают, что белорусская статистика не достоверна потому, что принятая практически во всех странах методология национального счетоводства применима лишь для стран с рыночной экономикой, со свободным рыночным ценообразованием, а Республика Беларусь к таким странам не относится.

Это проявляется в нарушениях свободного ценообразования в разных его вариантах, в том числе и с учетом субсидирования (за счет перекрестного субсидирования в энергетике и прямого субсидирования из бюджета), ограничения нормы рентабельности ниже нормальной и др.

Все это ведет к занижению реальных значений показателей инфляции и завышению темпов роста экономики.

Итак, анализ совокупности индексов цен, особенностей расчета ИПЦ за период 2000–2011 гг. и научной литературы по проблеме оценки инфляции, позволяет заключить, что в Республике Беларусь в условиях переходного периода развития национальной экономики ИПЦ, используемый в качестве официального измерителя инфляции, не вполне адекватно отображает уровень данного явления.

Поэтому для всестороннего анализа и качественной оценки последствий инфляции необходимо использовать систему показателей и совершенствовать методику и практику их расчета.

Литература

1. Цены на потребительском рынке: статистический сборник. – Минск, 2012. – 200 с.
2. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2012. – Минск, 2012. – 715 с.

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПОСЛЕДСТВИЙ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

М. В. Павлющенко, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **Л. В. Воробьева** (БГУ)

Сегодня одной из серьезных проблем, стоящих перед отечественными предприятиями, является высокий уровень текучести кадров. Именно поэтому становится актуальным поиск новых подходов к регулированию текучести персонала в условиях повышенной нестабильности внешней среды.

Потеря части работников является проблемой для организации тогда, когда является незапланированной и неожиданной. Выбытие персонала может быть вызвано объективными причинами, которые не связывают с текучестью (уход на пенсию, призыв в армию). Многие компании под текучестью подразумевают только активный уход сотрудников по собственному желанию. Но к текучести в теории управления персоналом относят также и пассивное увольнение (по инициативе нанимателя, за нарушение трудовой дисциплины) [1].

Оценивая последствия текучести кадров, обычно исходят из существования некоторого уровня текучести, который можно назвать нормой или естественным уровнем по аналогии с естественным уровнем безработицы в макроэкономике. Естественный уровень текучести персонала не оказывает значительного влияния на деятельность предприятия. Но ситуация меняется, когда текучесть начинает существенно повышаться, превышает показатели других организаций данной сферы или данной категории работников. Высокая текучесть приносит вред: компания постоянно несет дополнительные затраты на поиск и набор персонала, адаптацию и обучение новичков, приходится решать проблему сохранности коммерческой тайны. Предприятиям с высокой текучестью сложнее поддерживать имидж привлекательного работодателя и создавать благоприятный климат в коллективе [1, 2]. По экспертным оценкам экономический ущерб, вызванный текучестью рабочих, составляет 7–12 % их годовой заработной платы, линейных специалистов – 18–30 %, управляющих – 70–100 % [3].

Угрозы для организации создает и низкий уровень текучести, который приводит к «застоя», ста-

рению коллектива. Новые люди приносят свежие идеи, новые подходы и методы, происходит обновление производственных коллективов, вследствие чего эффективность деятельности компании растет. Отсутствие текучести может означать и то, что работникам в организации переплачивают, к ним предъявляются заниженные требования, при которых люди работают вполсилы [1].

На норму текучести влияет множество факторов: специфика бизнеса, территориальное расположение, стадия развития компании, квалификация, образование и возраст сотрудников [2]. Мнения ученых и специалистов кадровых служб расходятся по поводу количественной оценки естественного уровня текучести.

Итак, можно сделать вывод, что текучесть кадров – часть естественного процесса движения персонала, отражающего гибкость рынка труда, и важной задачей менеджера является определение для предприятия той естественной величины текучести, за границами которой необходимо искать пути решения проблемы текучести. Эта проблема обостряется и в связи с тем, что в современных условиях скорость движения кадров увеличивается под влиянием ряда факторов, повышающих мобильность рабочей силы, и поэтому определение естественной нормы текучести становится все более сложной проблемой.

Учитывая специфику отрасли, специалисты установили следующие значения нормы текучести. Нормальная текучесть для IT-компаний составляет 8–10 %. В производственной сфере норма текучести достигает 10–15 %. Но на стадии активного роста и развития фирмы, когда происходит массовый приток работников, допускается норма до 20 %. В страховом бизнесе и розничной торговле текучесть около 30 % считается нормальной. По мнению специалистов в гостинично-ресторанном бизнесе самый высокий процент текучести – 80 %, и эта цифра не вызывает беспокойства. Норма текучести также связана с периодом эффективности работников – с интервалом времени, за который человек может раскрыть свой потенциал в определенной должности. Поэтому у различных подразделений в одной и той же организации своя норма текучести [1]. Отличаются нормы текучести и для разных уровней персонала. Для топ-менеджеров оптимальное значение данного показателя составляет 0–2 %. Для управленцев среднего звена норма колеблется в пределах от 8 до 10 %. Для линейных специалистов показатель не должен превышать 20 %. Норма текучести квалифицированных производственных рабочих варьируются в пределах 20–30 %, а для неквалифицированного труда – до 50–80 %.

Норму текучести обычно не считают для категорий работников, в которых карьерный рост не предусмотрен (уборщицы, например), так как смена такого персонала практически не сказывается на деятель-

ности организации. В крупных городах с большим рынком труда средние нормы по всем отраслям колеблются от 10 % до 20 %. А в небольшом провинциальном городе этот показатель может составить всего 5 % только потому, что в данной местности значительно меньше возможностей поиска другой работы.

При анализе сменяемости кадров недостаточно рассчитать коэффициент текучести.

Важно оценить, по какой причине, какие работники уходят, а какие остаются в компании, совпадает ли тенденция движения персонала с установками, определенными кадровой политикой организации. Без такого сравнения невозможно установить, приносит вред или благо существующий уровень текучести в организации [2].

Отечественная практика показывает, что основная причина увольнений – недовольство работников уровнем заработной платы. Следующая причина ухода сотрудников: неудовлетворенность отношением руководства, конфликты.

Гораздо чаще, чем наниматели, работники в качестве причины увольнений называют отсутствие перспектив карьерного роста [5]. В каждой компании есть инициативные, высококвалифицированные и талантливые сотрудники, которые определяют эффективность деятельности организации. Естественно, что внимание следует уделять удержанию именно этой части персонала. Если же увольняются сотрудники, от которых организация сама желает избавиться, текучесть кадров принесет только пользу [2].

Таким образом, принимая во внимание множество факторов, влияющих на норму текучести, каждой организации все же следует подсчитывать свой оптимальный уровень текучести персонала, который зависят не столько от установленных общих стандартов, сколько от специфики отрасли, категории работников, факторов мобильности рабочей силы, но также и от кадровой политики организации.

Литература

1. Какова норма текучести персонала? // Секрет [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://legalru.ru/document.php?id=37021>. – Дата доступа : 29.12.2012.
2. Статьи. Проблемы текучести персонала в организациях / В. В. Аскарлова // Отдел кадров [Электронный ресурс]. – 2008. – № 2. – Режим доступа : <http://123-job.ru/articles.php?id=1090>. – Дата доступа : 25.12.2012.
3. Снижение текучести кадров за счет внедрения системы адаптации и обучения производственного персонала / А. Рогожина [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://hrm.by/ upravlenie-personalom/snizhenie-tekuchesti-kadrovza-schet-vnedreniya-sistemyi-adaptatsii-i-obucheniya-proizvodstvennogo-personala.html>. – Дата доступа : 02.01.2013.

4. Есть такое явление – текучесть / А. Агашкова // Отдел кадров [Электронный ресурс]. – 2007. – № 7 (78). – Режим доступа : <http://123-job.ru/articles.php?id=1090>. – Дата доступа : 25.12.2012.

5. Работников привлекают липовыми зарплатами / Е. Спасюк // Белорусские новости [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://udf.by/news/society/69123-rabotnikov-zavleakayut-lipovymi-zarplatami.html>. – Дата доступа : 02.01.2013.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СЛОНИМСКОЙ КАМВОЛЬНО- ПРЯДИЛЬНОЙ ФАБРИКОЙ НА ЭТАПЕ РЕОРГАНИЗАЦИИ

А. Н. Журавлева, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат исторических наук,

доцент Е. П. Пархимчик (ГИУСТ БГУ)

В современном мире проблема выживания и развития предприятия является актуальной, в условиях быстро меняющейся среды ведения хозяйствования эта задача становится особенно значимой. Если рассмотреть теорию жизненных циклов организации на примере Открытого акционерного общества «Слонимской камвольно-прядильной фабрики» (далее – ОАО «СКПФ»), можно сделать вывод о том, что данное предприятие находится на стадии реорганизации. Об этом свидетельствуют технико-экономические показатели 2001–2012 гг.

Период с 2001–2005 гг. характеризуется спадом производства, ухудшением его финансово-экономического положения. Объемы производства снизились с 3228 тонн в 2001 году до 1520 тонн в 2005 году. Загрузка мощностей составляла 35 %.

Начиная с 2006 года предприятию оказывалась постоянная государственная поддержка. В рамках инвестиционной программы продолжается реализация проекта «Развитие ОАО СКПФ» на 2008–2015 гг. с учетом модернизации производства», позволяющий обеспечить выпуск нового вида продукции – фиксированной пряжи.

В результате инвестиционной программы деятельность ОАО «СКПФ» в 2008–2011 гг. характеризуется наращиванием объемов производства по отношению к 2005–2007 гг. Но имеются еще неразрешенные проблемы. Основной проблемой предприятия является высокий уровень износа активной части основных производственных фондов. Подавляющая часть парка основного технологического оборудования практически полностью изношена и морально устарела: 94,8 % используемого оборудования имеет возраст свыше 20 лет.

Для выпуска качественной конкурентоспособной пряжи обновление основных фондов является одним из важнейших условий развития предприятия. Следующая проблема предприятия – это сни-

жение себестоимости продукции при постоянном повышении качества. Для решения этих двух взаимосвязанных проблем необходимо постоянное совершенствование существующих и разработка новых более эффективных технологических процессов с внедрением дительного оборудования.

Для повышения рентабельности предприятия в процессе реорганизации, необходимо продолжать работу по техническому переоснащению. Это позволит улучшить качество продукции, сократить производственный цикл, снизить себестоимость, а также снизить потребление электроэнергии. Остается неразрешенной проблема потребления электроэнергии на фабрике. Внедрение высокотехнологичного и теплообменного оборудования позволит значительно сократить затраты на электроэнергию.

Помимо изменений в экономической политике и техническом обеспечении необходимо уделить внимание организационной структуре и управлению, поскольку это также необходимо для перехода на следующую стадию жизненного цикла. Предполагается в плане проведение кадровой политики расставить следующие приоритеты: нанимать специалистов только с высшим образованием и закончивших профессиональные вузы. На предприятии необходимо постоянно работать над повышением образовательного уровня и продолжать работать над квалификацией своих работников: ежегодно разрабатываются и реализуются планы переподготовки и повышения квалификации работников предприятия.

Обучение осуществляется на основании анализа потребности в кадрах и повышения их квалификации. На сегодняшний день доля рабочих от среднесписочной численности работников составляет 86,5 %, руководители – 7,8 %, специалисты – 5,7 %. Необходимо снизить численность работников на 0,3 %, в том числе рабочих ППП – на 0,2 %, непромышленной группы – на 6,2 %. В целях снижения трудовых затрат на производство продукции в 2013 году необходимо: продолжить реализацию мероприятий по оптимизации штатной структуры управления за счет сокращения штата служащих и совмещения должностей; совершенствованию производственной структуры управления; приведение численности руководителей производственных подразделений в соответствие с нормами управляемости; снижением численности рабочих вспомогательных цехов и служб; высвободить численность рабочих в связи с техническим перевооружением.

Все вышеописанные мероприятия, проведенные высококвалифицированным персоналом, позволят успешно завершить этап реорганизации и перейти ОАО «СКПФ» на стадию обновления.

Литература

1. Бизнес-план на 2005 год финансово-экономического оздоровления ОАО «Слонимская камвольно-прядильная фабрика».