

Литература

1. Захаров, А.В. Перспективы развития бирж в России и СНГ, «Известия», 16 мая 2000 [Электронный ресурс] / Перспективы развития бирж в России и СНГ. — Режим доступа: http://old.micex.ru/off-line/pubdocs/publication_136.doc. — Дата доступа: 08.11.2011.
2. ОАО «Белорусская универсальная товарная биржа» [Электронный ресурс] / ОАО «Белорусская универсальная товарная биржа». — Режим доступа: www.butb.by. — Дата доступа: 08.11.2011.
3. Калинушкин, А.В. Производные инструменты срочного рынка / А.В.Калинушкин // Юрист. — 2011. — № 6 (121). — с. 93–95.

Пути повышения эффективности использования персонала организации

*Трофимчук Е. А., студ. V к. ГрГУ им. Я. Купалы,
науч. рук. ст. преп. Балюк С. С.*

Эффективность любой человеческой деятельности, в чем бы она ни состояла, в определяющей степени зависит от участвующих в ней людей. Достаточная обеспеченность хозяйствующего субъекта нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для повышения эффективности деятельности организации. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт и добавленную стоимость в форме прибыли. [1, с. 116]

Изучение проблем совершенствования управления персоналом организации имеет важное значение для её успешного функционирования. Пути совершенствования кадрового потенциала непосредственно связаны с анализом обеспеченности предприятия кадрами, использованием фонда рабочего времени, анализом производительности труда. [2, с. 53]

Особую роль в вопросе эффективности использования персонала необходимо отвести организациям сферы услуг, ведь именно персонал играет определяющую роль в формировании качества предоставляемой услуги. Проявление данной закономерности можно проследить на примере предоставления образовательных услуг, в частности услуг по подготовке абитуриентов к централизованному тестированию Региональным центром тестирования и профессиональной ориентации молодежи Гродненского государственного университета имени Янки Купалы (далее — Центр тестирования) [3, с. 85].

Рассмотрим специфику методов повышения эффективности системы управления персоналом в Центре тестирования:

- совершенствование системы премий и оплаты труда. Оно должно основываться на установлении зависимости между оплатой производимого труда и уровнем доходов организации, а так же зависеть от объема реализации услуг каждым работником;
- совершенствование работы с персоналом в Центре тестирования предполагает обеспечение условий для личной инициативы работника, учет их профессиональных навыков и профессиональных особенностей, создание здоровой рабочей обстановки в коллективе, техническое оснащение рабочих мест;
- внедрение информационных технологий в процесс подготовки абитуриентов и проведения централизованного тестирования, благодаря которым создаются условия для современного обмена информацией, повышается оперативность, ускоряется процесс обучения и т.д.;
- повышение мотивации обучающего и административного персонала. Мотивация работника может снижаться, если результаты его работы не вознаграждаются должным образом, то есть когда результаты работы или усилия работника не воспринимаются им как инструмент для получения вознаграждения. В Центре тестирования существуют следующие стратегии подкрепления: постоянное подкрепление (выплата заработной платы, премий и бонусов) осуществляется после определенного периода времени — раз в месяц, квартал или год; подкрепление через фиксированный интервал времени; подкрепление с изменяющимся интервалом времени предполагает, что желательные действия работника подкрепляются после разных периодов времени (переводы, повышения по службе, а также получение благодарностей);
- эффективная система управления персоналом в рассматриваемой образовательной организации предусматривает четкое разграничение полномочий, прав и обязанностей административного персонала и научных кадров;
- внедрение новых технологий в образовательный процесс, а именно новое оснащение оборудованием, разработка и установка программного обеспечения, использование системы электронной консультации и регистрации на ЦТ;
- повышение квалификации, обучение и аттестация персонала центра;
- осуществление мероприятий по социальной защите персонала (декретные отпуска, путевки в оздоровительные медицинские учреждения, выплата материальных поощрений за стаж работы).

Таким образом, повышение эффективности использования трудовых ресурсов одна из ключевых проблем в экономике организации. Эффективность в управлении персоналом способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств. Решение данной проблемы

заключается в создании оптимального соотношения между такими показателями, как численность и состав работников, производительность труда, объем выполняемых работ, предоставляемых услуг, использование рабочего времени.

Литература

1. Шишко, А. Г. Актуальные проблемы совершенствования кадровой политики предприятия на современном этапе / А. Г. Шишко // Экономика. Финансы. Управление. — 2009. — № 5. — С. 115–118.
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 301 с.
3. Бобровник, Л. И. Педагогическое тестирование как средство образовательной системы региона / Л. И. Бобровник. — Минск: Экопесpektива, 2007. — 174 с.

К вопросу о сущности финансового риска организации

*Уласевич Ю. М., асп. БГЭУ,
науч. рук. проф. Кобринский Г. Е., канд. эк. наук*

В современных условиях развития экономики Республики Беларусь объективно усиливается влияние финансового риска на финансовую устойчивость организации — определяющее условие ее жизнеспособности. В связи с этим возрастает значение управления финансовым риском организации для обеспечения ее финансовой устойчивости. В то же время в специальной литературе отсутствует единое толкование термина «финансовый риск организации», что существенным образом усложняет процесс управления им.

Д. В. Домашенко, Ю. Ю. Финогенова рассматривают финансовый риск как «риск, который связан с вероятностью возникновения непредвиденных финансовых потерь (снижение прибыли, доходов, потери капитала, денежных активов и т. п.)» [1, с.13]. В данном определении не уточняется, вследствие каких причин могут возникнуть непредвиденные финансовые потери, в то время как эти потери могут быть вызваны факторами, выходящими за рамки финансовых отношений.

Указанный недостаток отчасти устранен Н. П. Тихомировым, отмечающим, что «к финансовым относят риски, обусловленные неблагоприятными изменениями финансовых характеристик рынка (цен, стоимости услуг, валютных курсов, процентных ставок и т.п.) ... а не условий хозяйствования» [2, с. 32], а так-