

Литература

1. Развитие в Республике Беларусь рынка банковских пластиковых карточек. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.nbrb.by/payment/Plastic-Cards/>. – Дата доступа : 26.04.2012.
2. Формирование единого расчетного информационного пространства // Банковский вестник. – 2010. – № 31 (504). – С. 13–18.
3. Пластиковые карточки Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belcard.by/>. – Дата доступа : 26.04.2012.

Методы и средства управления кадровой логистикой

*Голубицкая И. Г., магистрант БГУИР,
науч. рук. Живицкая Е. Н., канд. техн. наук, доц.*

В настоящее время во многих отраслях существует острая нехватка высококвалифицированных специалистов, которую можно охарактеризовать как «кадровый голод». В этих условиях качественно выстроенная система управления кадровой логистикой является важным элементом системы управления персоналом, особенно для быстро растущих и динамично развивающихся компаний.

Кадровая логистика в широком смысле – это раздел логистики, в котором изучается оптимизация потоков трудовых ресурсов предприятий и отрасли в целом. В управлении кадровой логистикой можно выделить такие направления, как подбор наиболее подходящего метода развития сотрудника, изучение мотивационной сферы каждого сотрудника, планирование карьеры, оценка компетенций сотрудников.

Развитие персонала является кадрово-экономической функцией, которая направлена на то, чтобы содействовать членам рабочего коллектива всех иерархических ступеней в овладении квалификацией, необходимой для выполнения настоящих и будущих профессиональных требований [1]. Наиболее популярны такие методы, как наставничество (Mentoring), shadowing, buddying, коучинг, корпоративные тренинги.

Разрабатывая действенную и эффективную систему развития сотрудников, большинство компаний забывают о продуманной системе мотивации, адаптированной для данной организации. Для разных сотрудников одинаковые стимулы имеют совершенно различную ценность. Актуальной проблемой является разработка такой системы мотивации, которая позволит определять мотивационный профиль сотрудника и в соответствии с этим подбирать стимулы, наиболее ценные для него.

Предлагаемый инструментарий позволяет выявлять мотивационный тип сотрудника и выбирать наиболее подходящие для него стимулы и методы

развития. В качестве модели была выбрана модель «Мотивация–стимул», предложенная В. И. Герчиковым. Согласно данной модели, каждый человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип. Условно доля мотивационного типа описывается числом от 0 (соответствующий характер мотивации полностью отсутствует) до 100 (человек описывается «чистым» мотивационным типом), и сумма всех чисел равна 100. Различают следующие пять типов мотивации: один тип избегательного класса – люмпенизированный и четыре достижительного класса: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский [2]. Понятийная модель «Мотивация–стимул» устанавливает связь между чистыми мотивационными типами и приемлемыми для них формами стимулирования.

Важным элементом кадровой логистики является планирование карьеры. Карьера — результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Планирование карьеры в инструментарии можно осуществить с помощью карьерных карт. Сотрудник кадровой службы в соответствии с потенциалом нового сотрудника строит его планируемую карьерную карту. Затем в процессе работы сотрудника и происходящих кадровых перемещениях инструментарий отмечает реальные занимаемые им должности. Сотрудники кадровой службы, руководители подразделений и организаций, сравнивая между собой 2 карьерные кривые, принимают решения о дальнейшей судьбе сотрудника.

Большое значение в управлении кадровой логистикой имеет управление компетенциями. Компетенции описывают поведение человека в работе, что предопределяется многими факторами – его психологией, способностями, опытом и знаниями. Совокупность компетенций представляет собой Модель компетенций. Оценка компетенций сотрудников производится в несколько этапов: составление списка компетенций, выбор и описание ключевых компетенций, процедура оценки, определение результативности работы, обработка результатов и подготовка кадровых решений на основании полученных данных [3].

Инструментарий выполнен в архитектуре клиент-сервер с удаленной базой данных и для обеспечения более эффективной работы, был реализован на языке Java с применением библиотек классов Swing. В качестве СУБД использовалось MySQL 5.0, доступ к данным осуществляется через Entity классы и JPAControllers с использованием Java Persistence API. Взаимодействие между сервером приложений и клиентом осуществляется при помощи архитектуры RMI.

При рациональном использовании инструментария значительно увеличивается эффективность управления кадровой логистикой. Также данное

программное средство обеспечит систематизацию и хранение необходимой информации.

Литература

1. Хентце, И. Теория управления кадрами в рыночной экономике / И. Хентце. – М. : Международные отношения, 1997. – 243 с.
2. Герчиков, В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала / В. И. Герчиков. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 280 с.
3. Сосновский, А., Гун, А. Оценка персонала с применением модели компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://free-consulters.ru/?p=1003>.

Проблема внешнего долга ряда стран Европейского союза

*Гурецкая Е. А., студ. III к. БГУ,
науч. рук. Климович Л. А., канд. эк. наук, доц.*

В первой половине 2010 г. экономика практически всех развитых стран преодолела рецессию. Однако этот позитивный процесс обернулся для многих государств обострением долговых проблем, что поставило восстановление мировой экономики под угрозу. Так, в 2009-м г. начинается Европейский долговой кризис (по оценкам ряда экспертов он начался в 2008-м г. в связи с ипотечным кризисом), коснувшийся сначала Греции, а уже в январе 2010-го г. Испании, Ирландии и Португалии. Масштабы этой экономической проблемы определяют необходимость исследовать основные ее причины и пути решения.

Механизм возникновения кризиса задолженности Европейского союза по оценкам специалистов можно определить следующим образом [2].

1. После перехода на евро Греции, Ирландии, Италии, Португалии и Испании (ГИИПИ) уверенность в их будущем экономическом росте и стабильности возросла, что привело к снижению процентных ставок по сравнению с более устойчивыми участниками Европейского союза. Это способствовало увеличению внутреннего спроса, росту расходов и кредитов (зачастую в рамках притока иностранного капитала).

2. Цены на национальные товары и услуги, наименее подверженные международной конкуренции (например, жилищное строительство) повысились по сравнению с ценами на импортно-экспортную продукцию, что вело к притоку инвестиций в сектора, не связанные с внешней торговлей, и, соответственно, к их оттоку из экспортных секторов и отраслей.

3. Подъем в сфере внутреннего спроса и негибкость рынка труда в странах ГИИПИ вызвал рост зарплат, опережавший повышение производитель-