

требителя. Безусловно, цена и общее состояние рынка подобного товара или подобных услуг являются важными факторами, но именно стабильный спрос способен противостоять негативному колебанию цен на рынке.

Успешной компании необходимо прогнозировать потребительский спрос, чтобы правильно вести закупку сырья, планировать производство, строить партнерские взаимоотношения.

Ключ к успеху – сильный бренд и преданные потребители.

Литература

1. Эванс, Дж.Р., Берман, Б. Маркетинг. – М.: ООО «МТ-Пресс», 2000. – 308 с.

УДК 331.108:658

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ДВИЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Бенищевич А.Г.

Научный руководитель – МАКАРЕНКО И.В.

На современном уровне развития белорусской экономики одной из актуальных проблем в организации деятельности предприятий является их оптимальная обеспеченность высококвалифицированными трудовыми ресурсами. На предприятиях республики наблюдается нестабильность персонала, высокая текучесть работников, отсутствие непрерывной профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте, снижение численности квалифицированных молодых рабочих. Данные обстоятельства оказывают отрицательное влияние на эффективность производственного процесса, производительность труда, препятствуют выходу предприятия на качественно новый уровень производства не только в республике, но и расширению его деятельности за рубежом. Поэтому в сложившейся ситуации все большее значение для предприятий приобретает совершенствование его кадровой политики, а также повышение требований к работе отдела кадров.

Качество и конкурентоспособность рабочей силы являются важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех экономической деятельности предприятия. При разработке эффективной кадровой политики предприятия необходимо учитывать преимущества и недостатки рабочей силы. В Республике Беларусь наблюдаются следующие конкурентные преимущества рабочей силы:

1. Высокий уровень образования занятого населения относительно других стран. В Республике Беларусь за 20 лет показатель численности работников с высшим и средним специальным образованием на 1000 работающих в экономике увеличился почти в 1,9 раза – с 218 человек в 1980 году до 412 человек в 2000 году.

2. Рост доли лиц активного трудоспособного возраста 30–49 лет при одновременном сокращении работающих лиц старших возрастов.

3. Высокий уровень квалификации рабочей силы. При рассмотрении состава работающих по категориям работников наблюдается устойчивая тенденция роста служащих (до 36,4 %) и сокращение числа рабочих. Коэффициент насыщенности специалистами экономики республики в 2000 году составил 33 % (против 29 % в 1995 году). Наибольший потенциал специалистов наблюдается в отраслях непродуцированной сферы.

4. Рост численности молодого трудоспособного населения 16–29 лет, который начался с 2000 года и, по прогнозам специалистов, будет продолжаться до 2007 года.

5. Рост численности молодежи среди руководителей и главных специалистов. Доля молодых людей в возрасте до 29 лет среди руководителей увеличилась с 8,5 % в 1995 году до 9,2 % в 2000 году.

6. Востребованность квалифицированных кадров, имеющих высокий уровень технического образования. Данные специалисты хорошо владеют иностранными языками и технологиями, в связи с чем успешно конкурируют на международном рынке интеллектуального труда.

Однако в то же время можно выделить следующие недостатки, снижающие конкурентоспособность рабочей силы: рост заболеваемости и смертности населения; неэффективная отраслевая структура занятости населения; отсутствие непрерывной профессиональной переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте, т. е. повышения уровня знаний и мастерства в течение всей трудовой деятельности человека; увеличение численности и удельного веса среди безработных маргинальных групп населения, не способных конкурировать на рынке труда.

Необходимо отметить факторы, снижающие конкурентоспособность белорусской рабочей силы в системе международного разделения труда – это невысокая активность заключения двух- и многосторонних межправительственных соглашений по вопросам обмена рабочей силой со странами Западной Европы; нехватка информации о возможностях трудоустройства за границей; незнание требований, особенностей трудового и миграционного законодательства, предъявляемых принимающими странами.

Особо следует учитывать основные недостатки, снижающие конкурентоспособность молодежи на рынке труда: отсутствие необходимой квалификации, практического опыта, профессиональных знаний и трудовых навыков; неадекватная оценка своих профессиональных интересов и возможностей, нереалистичность представлений о профессиях; низкий уровень информированности о состоянии рынка труда; незнание основ трудового законодательства; безынициативность при трудоустройстве; неготовность к самостоятельным действиям на рынке труда.

В настоящее время существует очень важная проблема постоянного снижения численности квалифицированных рабочих, связанная с устремлением молодых людей в сферу частного бизнеса и индивидуального предпринимательства. Это вызвано в первую очередь непрестижностью профессий, низкой оплатой труда, неблагоприятными условиями труда, высокой интенсивностью и тяжестью работы, низким уровнем автоматизации и механизации производства. Данная тенденция может привести к дальнейшему дефициту рабочих профессий и к снижению доли молодых рабочих в отраслях материального производства.

Учитывая вышеуказанные преимущества и недостатки отечественной рабочей силы можно выделить следующие приоритетные задачи при формировании кадровой политики предприятия:

1. Создание новых рабочих мест и организация свободного перемещения трудовых ресурсов в структурных подразделениях предприятия.

2. Разработка эффективной системы повышения квалификации персонала на рабочих местах, опережающего переобучения при реструктуризации предприятия.

3. Улучшение качества рабочих мест с точки зрения перспективы профессионального роста, оплаты труда и обогащения его содержания.

4. Резервирование должностей руководящего состава для привлечения молодых специалистов.

5. Реформирование системы оплаты труда на предприятии, улучшение условий и безопасности труда.

Не менее важна для формирования и разработки кадровой политики предприятия и оценка движения кадров, для чего используется система абсолютных и относительных показателей. Анализ общих размеров движения трудовых ресурсов осуществляют с помощью абсолютных показателей (оборот по приему, оборот по увольнению, общий оборот кадров). Интенсивность движения кадров характеризуется следующими относительными показателями: коэффициент общего оборота; коэффициенты оборота по приему и оборота по увольнению; коэффициент замещения; коэффициент динамики численного состава; коэффициент текучести кадров; коэффициент постоянства кадров; индекс стабильности кадров; коэффициент поглощения.

Применение данной системы показателей позволит выявить позитивные и негативные стороны разработанной кадровой политики предприятия, а также повысить ее эффективность и действенность.

Литература

1. Тихонова, Л.Е. Анализ конкурентоспособности рабочей силы на современном этапе / Отдел кадров. – 2005. – № 3. – С. 60–64.
2. Скрипченко, Д.Г., Громыко, Н.А. Текучесть кадров: расчет показателей и анализ / Кадровая служба. – 2004. – № 5. – С. 52–56.

УДК 658.16.8

ИНСТИТУТ БАНКРОТСТВА КАК ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ЭЛЕМЕНТОВ РЫНОЧНЫХ СИСТЕМ

Гречко А.В.

Научный руководитель – канд. экон. наук, доцент **МАНЦЕРОВА Т.Ф.**

В процессе формирования и развития рыночных отношений весьма актуальной является проблема выживания и успешного функционирования отечественных предприятий в условиях конкурентного рынка.

Существует значительное количество моделей, характеризующих поведение стабильно работающих предприятий: максимизация прибыли, максимизация продаж, максимизация роста и др. Главной целью предприятия любого типа является максимизация его выгод по отношению к затратам. Выгоды, которые стремится получить предприниматель, выражаются в форме прибыли.

В реальных условиях ведения бизнеса существует много аспектов, ограничивающих адекватность модели максимизации выгод: типовыми являются юридические, социальные, этические и другие факторы. Существенное влияние на рассматриваемые модели оказывает кризис, возникающий как внутри предприятия в результате ошибочного управления или ведения учета (эндогенный кризис), так и за его пределами – высокий уровень инфляции, высокие проценты по кредитам, недостаток рабочей силы, высокая налоговая нагрузка (экзогенный кризис). Опасность кризиса существует всегда и его необходимо предвидеть и прогнозировать, чтобы избежать негативных последствий в будущем.

Сегодня многим предприятиям приходится сталкиваться с кризисной ситуацией неплатежеспособности. Неплатежеспособность – это неспособность удовлетворить требования кредитора по денежным обязательствам.

Неплатежеспособность может быть как случайной, временной, так и длительной, устойчивой. Для некоторых предприятий ситуация неплатежеспособности – явление периодическое, вызванное резким оттоком средств, сбоями в работе с дебиторами или ошибками в управлении. Для других – неплатежеспособность носит ярко выраженный