

дефицит государственного бюджета, который элиминирует влияние на сальдо бюджета факторов экономического цикла. Стандартными источниками финансирования дефицита являются эмиссия, внутренние и внешние займы. В текущем году запланирован дефицит республиканского бюджета в размере 3 % ВВП, и выбор метода его финансирования особенно значим в свете того, что обслуживание государственного долга превратилось в наиболее значимый элемент в структуре расходов бюджета. В сложившейся ситуации денежная эмиссия при всех ее минусах (инфляционное давление, эффект Танци-Оливейры) представляется оптимальным выбором, требующим дополнительно корректировок бюджетных расходов, особенно в части поддержания убыточных госпредприятий.

УДК 338.1

ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Смольник Г.Г.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Оценка удовлетворенности персонала является процессом определения степени удовлетворённости персонала на основе выбранных методик и в соответствии с разработанным планом действий. Система оценки удовлетворенности персонала представляет собой совокупность элементов оценки, связей между ними, а также процессов, обеспечивающих получение информации, касающейся уровня удовлетворенности персонала, и принятие на ее основе оптимальных управленческих решений.

Процесс оценки удовлетворенности персонала может быть представлен с помощью цикла У.Э. Деминга PDCA, то есть в виде циклической последовательности четырех этапов: Plan – планирование, Do – выполнение, Check – проверка, Act – исправления, действия. Цикл PDCA символизирует принцип повторения в решении проблемы и обращается в этапы: планирование необходимой последовательности действий процесса, выполнение процесса по намеченному плану, контроль достижения целей и результатов деятельности, улучшение деятельности.

Оценка удовлетворенности персонала может проводиться систематически и одновременно. В первом случае этапы, сроки и механизм проведения оценки закреплены в документах организации и утверждается в рамках плана работы отдела или сотрудника, ответственного за ее проведение. Во втором случае решение о проведении оценки принимается

по определенным причинам, влияющим в дальнейшем на цели оценки. Причина, вызвавшая необходимость проведения оценки, определяет его содержание.

Целями оценки удовлетворенности персонала организации могут быть: оценка общего уровня удовлетворенности сотрудников работой; мониторинг «настроения» сотрудников; выявление причин неудовлетворенности работой; определение актуальности системы мотивации; получение результатов, необходимых для проведения другого исследования; получение результатов, необходимых для совершенствования системы управления персоналом.

УДК 331.108

ФАКТОРЫ ВЫБОРА HR-СТРАТЕГИИ

Старотиторова Е.С.

Научный руководитель: к.и.н., доцент Богданович Е.Г.
Белорусский национальный технический университет

Кадровая стратегия является важным элементом деятельности любой компании. Без стратегического планирования работы с персоналом невозможно действовать продуктивно и целенаправленно.

На формирование кадровой стратегии влияют факторы:

- внешней среды, которые включают в себя нормативно-правовые ограничения, ситуацию на рынке труда, состав рабочей силы. К внешним факторам относятся:

- уровень стабильности экономических, политических факторов и законов;

- возможные колебания и изменения спроса на товары или услуги предприятия, усиление конкуренции на рынке;

- конъюнктура рынка труда;

- менталитет наемных работников;

- внутренней среды, которые состоят из целей предприятия, структуры организации и управления, условий труда, стиля руководства. К внутренним факторам можно отнести:

- стратегию развития предприятия;

- специфику деятельности предприятия, применяемые технологии, организационную и функциональную структуру, форму управления;

- кадровый потенциал предприятия;

- ориентация миссии организации и форма ее собственности.