

$\Delta \uparrow \text{РПтпс } 5\% \text{ скидки} = \Delta \uparrow \text{РП} \cdot 0,95 = 542\,051 \cdot 0,95 = 514\,948 \text{ тыс. р.}$

Дополнительная прибыль от реализации продукции может составить:

$\Delta \uparrow \text{Птпс} = \Delta \uparrow \text{РП} \cdot R = 514\,948 \cdot 19,6\% = 100\,930 \text{ тыс. р.}$

По аналогичной схеме возможно уже в 2006 г. осуществить поиск компетентных посредников также на территории Узбекистана, Грузии, Азербайджана, Армении, Киргизии. При содействии ТПП Республики Беларусь и посольства Республики Беларусь, заводу необходимо продолжить работу по поиску компетентных посредников на рынке Египта, Индии, КНР, Вьетнама.

*Е.А. Петруша*  
*Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

### **ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ И МЕРЫ ПО ЕЕ СОКРАЩЕНИЮ**

Всем известно, что эффективная деятельность любого предприятия находится в прямой зависимости от его кадрового потенциала. Какие бы прекрасные идеи, новейшие технологии не существовали, без хорошо подготовленного персонала высоких результатов добиться невозможно. Текучесть кадров является одной из наиболее распространенных организационных форм подвижности кадров. К ней относят как увольнение работников по собственному желанию, так и увольнение работников по инициативе администрации в связи с прогулами и другими систематическими нарушениями трудовой дисциплины.

Уровень текучести кадров на предприятии ОАО «Бобруйсктрикотаж» в последние пять лет (2001–2005 гг.) колеблется в пределах от 10,8 до 23,5 %, что более чем в два раза превышает допустимый уровень (5–7 %). Это говорит о том, что на предприятии происходит снижение производительности труда. Наибольшее снижение происходило в 2005 г., когда наблюдался наибольший уровень текучести – 23,5 %, а наименьшее снижение – в 2003 г. ( $K_t = 10,8\%$ ).

Наибольшее число работников увольняется по собственному желанию, причем удельный вес этого фактора возрастает с каждым годом. В 2005 г. его удельный вес в общем объеме причин увольнения возрос на 10,04 % по сравнению с 2001 г. Процент работников, увольняемых из-за нарушения трудовой дисциплины, за последние пять лет не уменьшился, а даже увеличился в 2005 г. на 2,88 % по сравнению с 2001 г. Причины и мотивы добровольного увольнения работников различные, однако самая главная на сегодняшний день – недостаточно высокий уровень заработной платы (у швей в феврале месяце 2006 г. он составил от 120 тыс. р.). В процентном соотношении эта причина может занимать до 90 % и более. Поэтому кадровикам необходимо организовать профилактическую работу с нарушителями трудовой дисциплины так, чтобы увольнение было последней и крайней мерой воздействия.

Организация может снизить уровень текучести при помощи следующих мер: улучшение организации труда и производства, улучшение условий труда, совершенствование оплаты и стимулирования труда, специальные меры по адаптации молодых сотрудников. Эффективной формой организации труда, благотворно влияющей на уменьшение текучести кадров, является применение гибких графиков работы и неполного рабочего дня.

Работникам отдела кадров при разработке плана конкретных действий по снижению текучести необходимо также обращать внимание на определение постоянных источников комплектования кадрами, постоянное совершенствование процессов производственной и социальной адаптации молодежи (в первую очередь, молодых специалистов) в трудовых коллективах. Большие резервы сокращения текучести кадров заключены в грамотном подходе кадровиков к работникам, чьи должности попали под сокращение штатов. Необходимо создать условия для переподготовки этих людей, овладения ими нужной для производства профессии. Итак, создание надлежащих условий труда, отдыха и быта, внимательное отношение к работникам – это основные факторы, способствующие закреплению кадров на производстве и, как следствие, более стабильной деятельности предприятия.

*В.В. Подлов  
БГЭУ (Минск)*

## **ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БЕЛОРУССКОЙ ПРОДУКЦИИ НА ВНЕШНИХ РЫНКАХ**

Процессы глобализации и либерализации рынков в XXI в. показывают, что определяющим элементом устойчивого экономического и социального развития государства становится его конкурентоспособность. Ее можно охарактеризовать как способность государства, с одной стороны, в условиях свободных рыночных отношений и добросовестной конкуренции производить и реализовывать товары и услуги, удовлетворяющие требованиям международных рынков, и с другой – поддерживать и повышать благосостояние своих граждан, т.е. это характеристика делового имиджа и положения страны на мировом рынке.

Современная оценка этого показателя основана на теории профессора Гарвардской школы бизнеса Майкла Портера. Он определил конкурентоспособность страны как эффективность использования ее ресурсов, воплощенную в величине национального дохода на душу населения.

Большинство белорусских директоров считает, что основным конкурентным преимуществом отечественных товаров является их низкая цена в сочетании с удовлетворительным качеством. Но это преимущество на глазах становится несущественным из-за безудержной экспансии китайских товаров.

В последние 10 лет около половины производимой отечественной продукции реализуется на внутреннем рынке. Но половина продукции реализуется за