

основная доля которых приходится на страны Евразийского экономического пространства, преимущественно на Российскую Федерацию. Этому в значительной степени способствовали снятие таможенных барьеров, беспошлинная торговля и упрощение процедур перемещения товаров через границу [2, с. 103].

Анализ поставок белорусского продовольствия в страны ЕС показывает, что стоимость экспорта в последние годы также имеет тенденцию роста, однако его удельный вес в общем объеме поставок продовольствия не превышает 5 % и ежегодно сокращается.

При этом следует отметить, что продовольственный рынок России, стран СНГ не является наиболее выгодным для Беларуси по сравнению с потенциальными рынками продовольственных товаров других более развитых стран. Так, региональный срез соотношения средних экспортных цен на белорусские молочные продукты показал, что экспортная цена в 2015 г. на сыры и творог, пахту, йогурт, кефир, вывозимые в страны вне СНГ, превышала цену экспорта в страны СНГ.

В целях эффективной страновой диверсификации экспорта продовольственных товаров Беларуси наиболее значимыми мерами являются: повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и продовольствия национальных отраслей; совершенствование национальных и межгосударственных норм и правил регулирования внешней торговли; обеспечение соответствия качества продукции мировым стандартам; создание целостной системы продвижения продукции на внешние рынки.

Литература

1. United Nations Commodity Trade Statistics Database [Electronic resource]. — Mode of access: <http://trademap.org>. — Date of access: 27.02.2017.
2. Гец, А. А. Геоэкономическая оценка белорусского экспорта продовольственных товаров / А. А. Гец // Гуманит.-экон. вестн. — 2015. — № 2. — С. 102–110.

Е.Н. Кирдун, Е.М. Худина
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель Ю.М. Зенович — канд. экон. наук

КОГДА НЕОБХОДИМО ПРОВОДИТЬ КАДРОВУЮ ДИАГНОСТИКУ (НА ПРИМЕРЕ СЗАО «ОТИКО»)

Кадровая диагностика — это услуга для организаций с целью выявления проблемных зон в области кадровой политики компании. Целью кадровой диагностики является оценка соответствия численности работников организации ее экономическим целям и перспективам инновационного развития.

Кадровую диагностику рекомендуется проводить:

- при диспропорции между значениями показателей объема производства и реализации продукции, товаров (работ, услуг);
- росте запасов готовой продукции и уровня дебиторской задолженности;
- увеличении затрат на производство продукции, в том числе затрат труда;
- снижении производительности труда;
- росте потерь рабочего времени, наличии отпусков по инициативе нанимателя;
- наличии задолженности по заработной плате.

Наниматель сам определяет необходимость проведения кадровой диагностики.

Методические рекомендации предлагают два метода расчета потенциально избыточной (недостаточной) численности работников:

- 1-й метод основан на данных о трудоемкости выполняемых работ в условиях нормирования труда работников;
- 2-й метод — на данных об использовании рабочего времени в условиях отсутствия нормирования труда работников.

Данный метод используется, если в организации выполняются следующие условия:

- 1) труд рассчитываемых работников полностью нормируется (по нормам времени, нормам выработки);
- 2) действующие нормы труда являются напряженными и технически обоснованными (средний уровень выполнения норм не выше 130 % и не ниже 100 %).

Расчет потенциально избыточной численности работников по трудоемкости выполняемых работ. В организации действует пятидневный режим работы с выходными днями в субботу и воскресенье.

Показатели для расчета избыточной недостаточной численности работников: $Ч_{сп.л} = 22$ чел., $УВН_{ф} = 118$ %, $УВН_{пп} = 120$ %, $НТ_{пп} = 37\ 850$ чел.-ч, $РН_{пл} = 2019$ ч, $ПП_{пл} = 15$ %.

Расчетная норма рабочего времени одного работника, скорректированная на процент плановых целодневных потерь рабочего времени, равна

$$РН_{пл.скор} = 2019 \cdot ((100 - 15) / 100) = 1716,15 \text{ ч.}$$

Тогда избыточная (недостаточная) численность работников подразделения составит

$$Ч_{изб.л} = 22 - (37\ 850 / (1716,15 \cdot 1,2)) = 3,62 \text{ чел.}$$

Таким образом, потенциально избыточная численность подразделения составит 3,5 чел.

Расчет численности работников на основе данных об использовании рабочего времени. Среднесписочная численность производственно-диспетчерского бюро — 7 чел. Продолжительность рабочей смены

(ПРС) без учета обеда — 480 мин. Исследования проведены методом моментных наблюдений. По результатам составлена сводная структура затрат рабочего времени, представленная в таблице.

Сводная структура затрат рабочего времени

Должность	Наименование затрат рабочего времени						Всего моментов, мин
	ИЗ	ОП		ОБ	ОТЛ	ИНД	
		Свой- ственные работы	Несвой- ственные работы				
Начальни бюро	21	320	32	14	33	12	432
Ведущий инженер	25	296	25	5	43	38	432
Инженер 1-й категории	36	296	0	6	40	54	432
Инженер 2-й категории	17	262	0	16	55	82	432
ИТОГО	59	1174	57	41	171	188	1728

На основе представленной сводной структуры затрат рабочего времени рассчитываем удельный вес потерь рабочего времени ($Y_{п.р.в}$) в общем количестве зафиксированных моментов:

$$Y_{п.р.в} = (350 / 3024) 100 = 11,57 \%$$

Используя формулу, рассчитываем потенциально избыточную численность работников:

$$Y_{изб.и} = 7 (11,57 / 100) = 0,81 \text{ чел.}$$

Таким образом, с учетом округления потенциально избыточная численность составит 0,75 чел.

При выявлении *потенциально избыточной численности* работников необходимо рассмотреть все возможности для повышения эффективности использования труда имеющихся работников:

- 1) перевод отдельных работников на гибкие формы занятости;
- 2) сокращение продолжительности рабочего времени некоторых категорий работников (подразделений);
- 3) перераспределение работников внутри организации (между подразделениями).

При выявлении в подразделении *потенциально недостаточной численности работников* следует рассмотреть возможность укрепления кадрового потенциала за счет подразделений, из которых планируется высвободить потенциально избыточную численность работников. Если такой возможности нет, принимается решение о необходимости найма дополнительных работников.

Литература

1. Шевченко, А. С. Методы управления персоналом / А. С. Шевченко // Мотивация и оплата труда. — 2014. — № 2. — С. 140.
2. Баркасов, А. М. Кадровый менеджмент : учебник для вузов / А. М. Баркасов, Л. Н. Михаленко. — М. : М-Пресс, 2013. — С. 168.
3. Arnold, J. M. Personnel motivation in world practice / J. M. Arnold [et al.] // Harvard Business Review, US Economic Society. — Harvard etc., 2014. — Vol. 121, № 550. — P. 59–80.

В.В. Круковская

БГУ (Минск)

Научный руководитель Ю.Ю. Королев — канд. экон. наук

УПРАВЛЕНИЕ ТОВАРНЫМИ ЗАПАСАМИ В ТОРГОВЛЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ

В торговле моделирование связано с поиском наиболее выгодного варианта распределения различных ресурсов: финансовых, трудовых, товарных, материальных и др.

При постановке экономико-математической задачи необходимо учесть ряд взаимосвязанных экономических показателей: товарооборот, рентабельность, издержки обращения, ассортимент товаров, площадь торговых залов, количество работников, товарные запасы и др.

Важно подчеркнуть, что управление товарными запасами в торговле сводится к определению экономически обоснованной нормативной их величины. Нормативы чаще всего устанавливаются исходя из фактически сложившихся условий товароснабжения, и целью их установления является устранение перебоев в реализации одних товаров или же ликвидации сверхнормативных запасов других. Это позволяет торговым предприятиям избежать значительных потерь, сказывающихся на результатах финансово-хозяйственной деятельности [1, с. 159–160].

Применение ЭММ предполагает разработку многих плановых показателей и выбор из них оптимального, обеспечивающего решение плановой задачи и достижение поставленных целей. Такой подход на уровне предприятия углубляет процесс планирования и повышает его научный уровень [2, с. 756].

Таким образом, по-прежнему остро стоит задача организации научного управления товарными запасами с использованием математических моделей и определения такой организации поставок, при которой суммарные затраты на доставку, хранение, а также потери, обусловленные дефицитом товаров, были бы минимальные.

Полагаем, что поиск оптимального решения можно свести к двум основным видам задач:

- 1) получение запланированного эффекта при минимуме затрат;
- 2) получение максимального эффекта.