

ной торговли, которые позволяют найти покупателя и заключить сделку через сеть Интернет.

При использовании системы электронной торговли предприятия-экспортеры могут уменьшить количество посредников, что позволяет по оценке экспертов снизить цены изделий на 25—30 %. Особенно актуально ее использование для малых и средних предприятий.

Таким образом, в настоящее время в рамках выработанных государственных приоритетов актуальным направлением развития экспортной деятельности республики является формирование эффективной товаропроводящей сети, которая будет способствовать реализации внешнеторговой политики, оказывать содействие предприятиям всех форм собственности при выходе на внешние рынки.

В.Я. Кочергин,
кандидат философских наук;
Ю.В. Александренков

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ БЕЛОРУССКИХ ВОДИТЕЛЕЙ-МЕЖДУНАРОДНИКОВ

В статье на материалах проведенного социологического исследования рассматриваются основные факторы, влияющие на трудовую мобильность белорусских водителей-международников. К последним относятся:

- получение достаточно высокой заработной платы;
- четкая организация труда;
- справедливое материальное и моральное поощрение труда;
- получение материальной помощи в чрезвычайных жизненных ситуациях;
- работа на новом, комфортном подвижном составе.

Руководители недооценивают значимость ценностных ориентаций для водителей-международников и переоценивают степень удовлетворения их потребностей. Снижение трудовой мобильности водителей-международников может быть достигнуто в случае реализации комплекса мер на макро- и микроуровне. В частности, повышение конкурентоспособности белорусских автотранспортных предприятий за счет снижения налоговой нагрузки, упрощения таможенных процедур, создания транспортно-логистической системы, совершенствования организации и стимулирования труда водителей, укрепления корпоративной идентичности и ответственности в коллективах предприятий.

В последние годы Республике Беларусь пришлось столкнуться с новыми вызовами, связанными с внешнеполитической и внешнеэкономической деятельностью региональных и глобальных «центров силы». Наиболее значимым фактором экономического и социально-политического развития республики стало повышение цены на поставляемый в республику газ из России.

Данные вызовы требуют адекватного ответа на разных уровнях. На уровне государства — коррекции экономического и политического курса, которая позволит максимально использовать выгоды конкурентных преимуществ Беларуси. На уровне субъектов хозяйствования — повышения уровня их конкурентоспособности, которое выражается в совершенствовании технического, технологического потенциала, маркетинговых стратегий, системы организации и стимулирования труда.

Совершенствование системы организации и стимулирования труда предполагает эффективное использование и увеличение человеческого капитала. Определенная стабильность кадров выгодна субъектам хозяйствования, она позволяет снижать издержки на поиск новых сотрудников, их адаптацию к организационной культуре, профессиональное обучение. Оптимизация трудовой мобильности сотрудников является одной из приоритетных задач, ориентированных на процветание предприятий в рыночных условиях. Достаточно остро данная проблема стоит в сфере международной перевозки грузов автомобильным транспортом.

Временным научным коллективом, сформированным на базе кафедры экономической социологии БГЭУ по заказу Ассоциации международных автомобильных перевозчиков, было проведено исследование трудовой мобильности белорусских водителей-международников по репрезентативной выборке в 350 единиц наблюдения.

Объектами исследования являются белорусские автотранспортные предприятия, оказывающие услуги по перевозке грузов по системе МДП. Предметом исследования является трудовая мобильность водителей-международников.

Цель исследования состояла в определении факторов, влияющих на трудовую мобильность белорусских водителей-международников.

В исследовании использовались следующие методы сбора эмпирической информации: анкетный опрос и формализованное интервьюирование водителей; анкетный опрос, формализованное и неформализованное интервьюирование экспертов (руководителей АТП, водителей, ушедших из сферы международных автомобильных перевозок и работающих в иностранных АТП, сотрудников кадровых агентств и иностранных АТП, отвечающих за найм персонала); анализ документов.

Годовой уровень текучести кадров водителей-международников является достаточно высоким, составляя, по данным руководителей АТП, 17,8 %. Количество водителей-международников, имеющих стаж работы на предприятиях до 1 года, составляет 26,4 % общего количества, что косвенно характеризует уровень мобильности. Данное расхождение объясняется:

- во-первых, увеличением трудовой мобильности водителей-международников за последний год;
- во-вторых, расширением белорусских автотранспортных предприятий, когда количество принятых на работу водителей превосходит количество уволившихся.

Большинство уволившихся водителей первоначально уходят в белорусские автотранспортные предприятия, занимающиеся международными перевозками грузов, затем в предприятия, занимающиеся иной деятельностью, далее — в автотранспортные предприятия стран-соседей.

Среди работающих в белорусских АТП водителей-международников в ходе исследования были выделены три группы водителей, которые характеризуются различными уровнями потенциальной мобильности (текучести). Критерием выделения групп является ответ на вопрос «Возникают ли у вас мысли о возможной смене места работы?». Высоким уровнем потенциальной мобильности характеризуется 11,6 % водителей, средним — 48,3 %, низким — 40,1 %.

Наибольшее количество водителей с высоким уровнем потенциальной текучести находится в Минской области — 14,1 %, в Брестской и Гродненской областях — 7,7 и 7,0 % соответственно. Наибольшее количество водителей с низким уровнем потенциальной текучести работает в Брестской области — 50 %, в Гродненской и Минской областях — 40,4 и 37,3 % соответственно. Различие в количестве водителей с высоким уровнем потенциальной мобильности между областями соответствует различиям в возможностях удовлетворения потребностей водителями различных регионов. В Минской области респонденты в меньшей степени могут удовлетворить почти все возможно-

сти, предоставляемые им работой, за исключением возможности повышения квалификации.

Наибольшее количество водителей с высоким уровнем потенциальной текучести работают в предприятиях, имеющих свыше 15 автопоездов, — 11,6 %, до 15 автопоездов — 10,6 %. Наибольшее количество водителей с низким уровнем потенциальной текучести работают в предприятиях, имеющих до 15 автопоездов, свыше 15 автопоездов — 37,9 %.

Согласно гипотезе исследования, трудовую мобильность определяет несоответствие между значимостью определенных ценностных ориентаций для водителей-международников и возможностью удовлетворения потребностей, коррелирующих с данными ценностными ориентациями, на нынешнем месте работы.

Наиболее значимыми для белорусских водителей-международников являются ценностные ориентации, связанные с возможностями: получать достаточно высокую зарплату, работать в условиях четкой организации труда, иметь стабильное место работы, работать в комфортных условиях.

Из группы возможностей, имеющих большое значение для водителей-международников, наиболее полно удовлетворяют потребность возможность работать под началом высококвалифицированных руководителей (индекс неудовлетворенности равен $-0,387$), возможность иметь стабильное место работы ($-0,495$), возможность работать в условиях четкой организации труда ($-0,693$).

Меньше всего из группы возможностей, имеющих большое значение, удовлетворяется возможность получения достаточно высокой заработной платы, которая занимает первое место по уровню значимости для водителей-международников. Заработная плата водителей в России, Литве, Польше значительно (в 1,6—4 раза) превышает заработную плату в Беларуси (по данным исследования, средняя арифметическая 748 дол. США (около 1 600 000 бел. р.); по данным государственной статистики — 1 490 229 бел. р.). Повышение уровня благосостояния граждан Беларуси привело к возрастанию доходов водителей, работающих в предприятиях Республики Беларусь, которые не занимаются международными перевозками грузов. Их заработная плата в зависимости от сферы деятельности (по данным экспертов) составляет 380—700 дол. США.

Из всех возможностей наиболее полно водителей-международников удовлетворяют:

- возможность повышения квалификации;
- возможность работать с высококвалифицированными коллегами;
- возможность создать себе престиж в профессиональной среде;
- возможность получения мест в детских дошкольных учреждениях;
- возможность работать в условиях удовлетворительных отношений с коллегами

и руководством.

Из всех возможностей меньше всего удовлетворяются:

- возможность улучшить жилищные условия;
- возможность получать часть прибыли;
- возможность получать достаточно высокую зарплату;
- возможность получения значительной пенсии по достижении пенсионного возраста.

Для водителей-международников с низким уровнем потенциальной мобильности в сравнении с водителями с высоким уровнем потенциальной мобильности характерен несколько больший уровень значимости ценностных ориентаций на возможности иметь стабильное место работы, работать в комфортных условиях, получать значительную пенсию по достижении пенсионного возраста, работать под началом высококвалифицированных руководителей.

Для водителей-международников с высоким уровнем потенциальной мобильности в сравнении с водителями с низким уровнем потенциальной мобильности характерна большая значимость ценностных ориентаций на возможности получать достаточно вы-

сокую зарплату, работать в условиях четкой организации труда, справедливого материального и морального поощрения своего труда, получения материальной помощи в чрезвычайных жизненных ситуациях.

Четкое различие между группами водителей с высоким и низким уровнями потенциальной мобильности прослеживается в степени удовлетворения определенных потребностей. Водители из категории с высоким уровнем потенциальной мобильности удовлетворяют все свои потребности в меньшей степени, чем водители из категории с низким уровнем потенциальной текучести. Наибольшие различия наблюдаются в удовлетворении материальных потребностей и, как ни странно, в удовлетворении потребности работать без значительных перегрузок. Водители с высоким уровнем потенциальной мобильности хотели бы работать не так интенсивно.

Наиболее часто встречающиеся статусные характеристики выборочной совокупности водителей-международников можно представить в виде социального портрета белорусского водителя-международника. Белорусский водитель-международник имеет возраст 40—50 лет, стаж работы в транспорте от 20 до 30 лет, на нынешнем месте работы — от 1 года до 5 лет, сменил 2—3 места работы. Женат, как правило имеет двоих детей, образование среднее или среднее специальное, имеет доход в размере 900 дол. США, проживает в собственной квартире.

Преобладающей возрастной группой белорусских водителей-международников является группа 40—50 лет, что свидетельствует о тенденции старения кадров водителей-международников. В региональном разрезе наиболее негативной является ситуация в Минской области, сравнительно благоприятной — в Гродненской.

Возрастные группы 40—50 и 30—40 лет характеризуются наибольшей долей водителей с высоким уровнем потенциальной мобильности. Наибольшая доля водителей-международников с низким уровнем потенциальной мобильности приходится на возрастные группы свыше 50 лет и до 30 лет.

Стаж работы в автотранспорте, стаж работы на предприятии соотносятся с уровнем потенциальной мобильности водителей-международников. Водители со стажем в автотранспорте от 10 до 20 лет (38,7 %) и на данном предприятии от 1 года до 5 лет (44,1 %) думают об увольнении чаще водителей иных стажных групп. Доля водителей с низким уровнем потенциальной трудовой мобильности наиболее высокая в группах со стажем в автотранспорте от 20 до 30 лет (36,8 %) и на данном предприятии от 1 года до 5 лет (35,3 %).

Семейное положение и образование не оказывают существенного влияния на потенциальную мобильность водителей-международников. Наиболее высокий уровень потенциальной текучести наблюдается у водителей, имеющих двоих детей.

Прослеживается тенденция повышения уровня потенциальной мобильности водителей-международников с увеличением количества мест работы, которые они сменили до нынешнего.

Согласно полученным данным, чаще всего думают об увольнении водители, проживающие в собственной квартире.

Социальный портрет руководителя белорусского автотранспортного предприятия, оказывающего услуги по перевозке грузов автомобильным транспортом в международном сообщении, следующий: возраст — 40—50 лет, стаж работы в сфере транспорта — 10—20 лет, стаж работы в должности руководителя — 2—4 года, на данном предприятии — от 1 до 5 лет. Средний уровень дохода — 900 дол. США. Женат. Является наемным работником. Характеризуется высокой степенью идентификации с предприятием и социальным оптимизмом.

Адекватность представлений руководителей автотранспортных предприятий о нуждах водителей и степени их удовлетворенности определяет эффективность мер по управлению персоналом на предприятии.

Наиболее часто встречающимися мотивами водителей, уходящих в иностранные АТП, по мнению руководителей, являются более высокий уровень заработной платы и возможность работать на новом (комфортном) подвижном составе. Мотивами руководители называют также отсутствие проблем с визами (для стран ЕС), разрешениями (для России), очередей при работе на внутриевропейских перевозках, меньшую по объему отчетность.

Водители, которые уходят в белорусские АТП, не занимающиеся международными перевозками грузов, причинами смены места работы чаще всего называют тяжелые условия труда водителей-международников (физические и психологические, очереди на погранпереходах), слабое здоровье и невозможность каждый день видеть семью.

Как правило, водители находят работу (а руководители принимают на работу) по совету знакомых и друзей. Белорусские водители-международники сравнительно редко обращаются к опыту коллег, работающих в иностранных АТП.

Наиболее распространенными методами закрепления кадров водителей-международников на автотранспортных предприятиях являются поддержание сравнительно высокого уровня зарплаты и обновление подвижного состава, позволяющее водителям работать в комфортных условиях. Достаточно часто руководители в качестве метода закрепления кадров называют «улучшение условий труда».

Ранговые структуры ценностных ориентаций водителей и представления о них руководителей не совпадают. Руководители недооценивают значимость ценностных ориентаций для водителей-международников. Исключения составляют ценностные ориентации на получение достаточно высокой зарплаты и справедливого материального и морального поощрения своего труда.

Ранговые структуры удовлетворения потребностей водителей и представления о них руководителей также различаются. Руководители чаще всего переоценивают степень удовлетворения потребностей водителей. Исключения составляют потребности, связанные с возможностями получения значительной пенсии по достижении пенсионного возраста, сохранения личной безопасности, получения мест в детских дошкольных учреждениях, получения помощи в оздоровлении, улучшении жилищных условий, получения части прибыли, ощущения престижности своей работы в обществе, получения полной и своевременной информации о состоянии дел на предприятии, работы с высококвалифицированными коллегами.

Снижение трудовой мобильности водителей-международников может быть достигнуто в случае реализации комплекса мер на макро- и микроуровнях.

На макроуровне в целом меры сводятся к повышению конкурентоспособности белорусских автотранспортных предприятий, что позволит выплачивать сопоставимую со странами-соседями заработную плату водителям-международникам, обеспечивать их новой, более совершенной и комфортной техникой, не привлекать их к труду по сервисному обслуживанию автопоездов. Повышение конкурентоспособности белорусских автотранспортных предприятий должно быть дополнено совершенствованием системы дополнительного обучения профессиональному мастерству в международных автомобильных перевозках водителей-международников.

Наиболее важными являются следующие вопросы:

- снижение налоговой нагрузки на автотранспортные предприятия путем уменьшения количества и размера оборотных налогов, вплоть до их полной отмены;
- уменьшение общей налоговой нагрузки;
- снижение таможенных пошлин на ввоз подвижного состава.

На сегодняшний день этот путь является наиболее реальным при решении проблемы повышения уровня оплаты труда водителей, учитывая относительную стабилизацию фрахтовых ставок при международных перевозках, невзирая на рост расходов, в первую очередь связанных с неуклонным увеличением цен на автомобильное топливо.

Значимым направлением деятельности является отстаивание Минтрансом и другими органами государственного управления интересов белорусских перевозчиков в диалоге с российскими партнерами по разрешению проблемы российских разрешений на перевозку грузов в/из третьих стран.

Создание транспортно-логистической системы с привлечением иностранных инвестиций в строительство транспортно-логистических центров в Республике Беларусь будет способствовать увеличению количества перевозок грузов белорусскими автоперевозчиками при одновременном сокращении транспортных издержек для экономики страны в целом.

Визовая политика стран Европейского союза значительно снижает конкурентоспособность белорусских автотранспортных предприятий. Необходимо побуждать Министерство иностранных дел Беларуси добиваться по дипломатическим каналам пересмотра условий получения шенгенских виз белорусскими водителями-международниками: снижение сроков рассмотрения вопросов о выдаче визы, выдача виз на более долгий срок, с большим количеством дней нахождения в шенгенской зоне.

Необходимо проводить дальнейшие консультации с Государственным таможенным комитетом Республики Беларусь с целью упрощения таможенных процедур, в том числе с использованием современных информационных технологий для сокращения времени простоя транспорта.

Совместно с Министерством налогов и сборов Республики Беларусь необходимо разрабатывать меры по упрощению налоговой отчетности и уменьшению количества проверок, что приведет к снижению потерь времени, уменьшению штрафов, развитию бизнеса в республике.

На микроуровне меры сводимы к оптимизации организации труда, стимулированию водителей-международников и формированию корпоративной идентичности.

Руководителям белорусских автотранспортных предприятий необходимо разрабатывать, внедрять и совершенствовать систему организации труда, позволяющую водителям четко представлять свои функциональные обязанности, схемы взаимодействия с сотрудниками предприятия, ответственность, осознавать их оптимальность для успешного функционирования предприятия. Схемы поведения в типичных ситуациях и принципы решения нетипичных ситуаций можно формализовать в инструкциях.

Целесообразно максимально освободить водителей-международников от выполнения несвойственных им функций, дать им возможность заниматься непосредственно перевозкой грузов, что позволит водителям работать без значительных перегрузок.

Менеджменту предприятий необходимо создать простую и прозрачную систему стимулирования труда водителей-международников, принципы которой совпадали бы с пониманием справедливости водителями-международниками. Основной упор должен делаться на материальную форму поощрения с учетом личного вклада, ответственности, исполнительности, дисциплинированности водителей, что способствует формированию престижа профессии водителя-международника. Конкретные методы стимулирования зависят от ресурсов компании.

Укреплению корпоративной идентичности способствует практика информирования водителей-международников об актуальном состоянии дел и перспективах развития предприятия, а также отрасли международных автомобильных перевозок грузов в целом. Водители должны иметь возможность обратиться к руководству с интересующими их вопросами и получить в разумные сроки компетентный ответ.

Руководителям предприятий следует постоянно повышать уровень своей компетентности путем изучения существующих в грузоперевозках формальных и неформальных норм и правил, а также отслеживать и прогнозировать изменения в сфере международных автомобильных перевозок грузов.

Министерству транспорта и коммуникаций Республики Беларусь совместно с ассоциацией «БАМАП» необходимо разработать и утвердить единые учебные планы и новые учебные программы дополнительного обучения, а также порядок аттестации водителей на профессиональную компетентность.

Формирование корпоративной идентичности затруднено из-за специфики труда водителей-международников, проводящих основную часть рабочего времени в командировках. На относительно больших предприятиях значительная часть коллектива собирается лишь во время нечастых организационных собраний, что затрудняет организацию корпоративного отдыха водителей-международников. В качестве альтернативы можно организовывать совместный отдых и культурные мероприятия для членов семей водителей-международников.

Менеджмент предприятия должен подкреплять лояльность работников организации вниманием к их личности, в частности, поздравлением водителей со значимыми датами в их жизни, вручением подарков к ежегодным праздникам.

Целесообразным является создание фонда, аккумулирующего средства на выплаты работникам предприятия материальной помощи в случаях исключительных событий в их жизни.

Необходимо внедрять и развивать институт наставничества в АТП Беларуси для повышения эффективности адаптации молодых водителей в организации.

В.В. Кулешов

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЗАГОТОВИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена проблемам совершенствования заготовительной деятельности потребительской кооперации республики. Рассмотрены сущность, социально-экономическое значение и недостатки существующей модели заготовок. Приведены объемные показатели деятельности отрасли за несколько лет. Обоснована актуальность и целесообразность совершенствования хозяйственного механизма управления заготовительной отраслью.

Определены цель, задачи и приоритеты развития заготовительной отрасли, с учетом которых сформулированы конкретные мероприятия по ее совершенствованию, затрагивающие вопросы оптимизации объема и структуры заготовительного оборота, совершенствования материально-технической базы, нормативно-правового обеспечения, комплекса менеджмента, маркетинга и др. Предлагаемые мероприятия направлены на объединение усилий потребительской кооперации, органов государственного управления, сельскохозяйственных производителей и граждан по формированию эффективной системы заготовок и сбыта сельскохозяйственной и дикорастущей продукции, сырья.

Заготовительная отрасль потребительской кооперации выполняет важную социально-экономическую функцию по доведению сельскохозяйственных продуктов и сырья от производителей до конечных потребителей, удовлетворяя потребности в ней городских и частично сельских жителей. Вместе с тем эта отрасль формирует сырьевую базу кооперативного производства и вносит существенный вклад в обеспечение республики продовольствием и сырьем, а также обладает высоким экспортным потенциалом. Потребительская кооперация располагает универсальной заготовительной системой, кото-