

тывают прогнозы потребности в кадрах на основе бизнес-планов с учетом перспективного спроса на продукцию и услуги и представляют их по подчиненности в отраслевые или региональные органы управления.

Таким образом, механизм реализации кадровой политики представляет собой систему планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и иных мероприятий, нацеленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей в персонале.

УДК 620.9

## **ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

*Т.В. Густинович*

**Научный руководитель Е.В. ЯЧНАЯ**

Создание производства мирового класса всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют, конечно же, важную роль, но реализация всех возможностей, заложенных в новых методах управления, зависит уже от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению.

Не менее важным является долгосрочное планирование кадровой политики фирмы.

В большинстве компаний отделы кадров или службы управления человеческими ресурсами больше привыкли заниматься планированием численности работников на предприятиях. Их главная задача – добиться, чтобы на предприятии или в организации было столько работников, сколько должно быть в соответствии со штатными расписаниями.

Система работы с кадрами должна быть спланирована таким образом, чтобы постоянно добиваться увеличения в составе рабочей силы предприятия тех людей, кто обладает хорошими знаниями, и следить за тем, чтобы таких работников становилось все больше в каждом подразделении.

Желательно проводить анализ факторов внешней среды, чтобы убедиться в том, что имеется предложение определенных профессий для комплектования личного состава такими служащими, каких еще нет в штате организации.

В результате прогноза спроса и предложения на трудовые ресурсы любая организация может выяснить число людей, в которых она нуждается, уровень их квалификации и расстановку кадров.

В итоге может быть разработана согласованная кадровая политика, включающая системы набора, подготовки, совершенствования и оплаты кадров, а также политика отношений между администрацией и работниками.

УДК 620.9

## **СНИЖЕНИЕ РИСКА КОМПАНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА НЕФТЯНОМ РЫНКЕ РБ**

*Н.А. Черноусик*

**Научный руководитель В.Н. НАГОРНОВ, канд. экон. наук, доцент**

Перед менеджерами компаний, действующих на нефтяном рынке РБ, стоит не только проблема изыскания денег для закупки нефти, но и снижение уровня риска, повышение прибыли и увеличение роста благосостояния акционеров. Для сохранения доступа к рынкам нефти в изменчивой финансовой среде современный менеджмент обязан сбалансировать риски колебания цен на нефть, процентных ставок, а иногда и курсов валют. Финансовые рынки изобрели множество инструментов, помогающих управлять такими рисками. Наиболее применимы четыре типа финансовых инструментов снижения риска компаний, рекомендуемых при покупке нефти на рынке: форвардные контракты; фьючерсные контракты; опционы; свопы.

Форвардные контракты – это соглашения, в соответствии с которыми компания производитель обязуется продать часть или всю нефть, которую она добудет в будущем. Фьючерсные контракты продаются только на товарных биржах. Покупателю и продавцу нет необходимости знать друг друга, поскольку на обеспечение требуемой финансовой безопасности работают биржевые правила. Цель фьючерсного рынка – зафиксировать цену или должным образом изменить ее, а не гарантировать определенные объемы поставок. При осуществлении торговых операций на бирже партиями нефти используются опционы. Бывают опционы на продажу «пут» и на покупку «колл». Опцион «колл» – это право купить нефть по установленной цене, приуроченной к определенной дате. Опцион «пут», напротив, – право продать нефть по фиксированной цене на оговоренную дату. Своп – гибкий инструмент, являющийся договоренностью между двумя сторонами об обмене какими-либо базовыми активами на определенный период времени.

В полном виде освоение работы на бирже для белорусских компаний дело будущего, так как требует наличие биржи (филиала) в регионе или брокера на действующих биржах. В настоящее время нефтяны-