

Расчет и анализ показателей должен производиться за период, охватывающий весь цикл основных производственных изменений в режиме работы предприятия (квартал, календарный год).

Основными комплексными показателями энергоиспользования на предприятиях являются удельные расходы топлива, тепла и электроэнергии на единицу выпускаемой продукции. Учет взаимосвязи расходов различных видов энергоресурсов в производственных процессах важен при замене одного энергоносителя другим, а также при анализе полного энергоиспользования.

УДК 620.9

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ КАДРАМИ

Т.В. Густиневич

Научный руководитель Е.В. ЯЧНАЯ

Проблема подготовки и формирования кадров была, есть и будет актуальной. Мировая наука этой проблеме уделяет особое внимание, и те государства, которые строят кадровую политику на научной основе, за последние годы добились высоких результатов в решении задач экономического и социального развития.

Программы социально-экономического развития Беларуси на среднесрочную перспективу является система мероприятий по ее выполнению. В системе мероприятий предусматривается государственный заказ на подготовку и переподготовку квалифицированных рабочих и специалистов.

Процесс непосредственного прогнозирования на макроуровне, на уровне отраслей, регионов и субъектов хозяйствования проводится специализированными органами в составе центральных органов управления, аппарата соответствующих министерств, исполнительных комитетов, органов хозяйственного управления предприятий и организаций.

Отраслевое прогнозирование (мезоуровень) обеспечивается соответствующими министерствами, в составе которых функционируют прогнозно-экономические управления. Региональные органы планирования и управления разрабатывают программы кадрового обеспечения и прогнозы потребности в кадрах областей, районов, городов с учетом территориальных особенностей трудоустроенности, условий и направлений хозяйственного развития регионов.

Плановые органы субъектов хозяйствования (микроуровень) составляют программы развития производственного персонала, разраба-

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 расписаниям.

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.