

в хороших условиях труда и комфортной обстановке в организации может стать сильным мотивирующим фактором, способным привлечь и удержать сотрудников. Многие работники государственного сектора, труд которых зачастую не так хорошо оплачивается, мотивированы чувством общественной полезности их деятельности. Те, кто сильно нуждается в одобрении, извлекают пользу из явного признания их заслуг.

Опрос «Зависимость удовлетворенности трудом от различных материальных и социальных факторов». По результатам исследования сделаны следующие выводы:

Общая удовлетворенность по организации составила 62%, что является довольно низким значением. Удовлетворенность служащих – 79,4 %, удовлетворенность рабочих – 73,2 %.

Выявлены критерии с высокими показателями удовлетворенности:

- режим труда и отдыха, отношения в коллективе, отношения с руководителем (характерны для всего персонала организации);
- производственно-бытовые условия, содержание работы, лояльность (отмечены у категории служащих).

Основными проблемными блоками являются:

- организация труда, кадровая политика (характерны для всего персонала организации);
- производственно-бытовые условия, содержание работы, лояльность (выявлены по категории персонала «рабочие»).

В ходе подробного анализа ответов сотрудников выявлены основные причины низкой удовлетворенности по проблемным блокам (всех категорий сотрудников).

Блок 1 «Организация труда». По этому критерию показатель ниже нормы. Персонал указывает следующие основные причины:

- наличие авралов и «штурмовщины» в работе;
- большое количество нормативной документации;
- неудовлетворенность взаимодействием подразделений;
- неполная взаимозаменяемость сотрудников внутри подразделения.

Блок 2 «Кадровая политика». Во всех подразделениях показатель довольно низкий. Это системная проблема по критериям:

- заработная плата (неудовлетворенность системой оплаты труда, соблюдением трудовых прав, работники не считают объективным распределение зарплат);
- информированность (низкая информированность о происходящем в организации);
- мотивация (в организации отсутствует четкая система мотивации, направленная не только на материальное стимулирование, но и на иные аспекты нематериальной мотивации).

Выявлены причины низкой удовлетворенности по проблемным блокам, характерные для категорий персонала «рабочие».

Блок 1 «Производственно-бытовые условия». Причина – неудовлетворенность климатом в помещении, уровнем шума, работой вентиляции, качеством уборки помещений, уровнем цен в столовой и качества питания, обустройством раздевалок, душевых и мест для отдыха.

Блок 2 «Лояльность». Причины:

- сотрудники не планируют работать в компании длительное время;
- желают работать на другой должности.

Таким образом, можно выделить следующие факторы, способные удержать сотрудников в организации: оплата регулярных дополнительных обучений, оплата годовых спортивно-оздоровительных абонементов, льготный кредит, гарантированное обеспечение сотрудника 1 раз в год санаторно-курортной путевкой, достойная заработная плата, оплата обедов, доставка на работу, предоставление общежития. Обеспечить данные мероприятия можно с помощью рационального распределения денежных средств, полученных организацией, вследствие активной инвестиционной деятельности.

УДК 338.24

ИССЛЕДОВАНИЕ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВИТЕБСКОЙ ТАМОЖНИ)

Студ. Сорокина Ю.А., к.т.н., доц. Савицкая Т.Б.

Витебский государственный технологический университет

Таможня является органом дознания по делам о контрабанде, об уклонении от уплаты таможенных платежей и иных преступлениях, производство по которым в соответствии с законодательством Республики Беларусь отнесено к ведению таможенных органов, в пределах своей компетенции осуществляет оперативно-розыскную деятельность, в установленном порядке ведет административный процесс по делам об административных правонарушениях и привлекает лиц к административной ответственности [1].

Таможня является государственным органом, обладающим правами юридического лица, имеет печать с изображением Государственного герба Республики Беларусь и со своим наименованием, счета в банках. Она выполняет функции правоохранительного органа.

Витебская таможня входит в единую систему таможенных органов Республики Беларусь и осуществляет возложенные на нее задачи и функции в пределах закрепленной за ней зоны оперативной деятельности [2]. Учитывая важность возложенных на таможню задач и функций, исследование и изучение основных

элементов внутренней среды и определение их влияния на деятельность организации представляется весьма актуальным.

В ходе работы была проанализирована внутренняя среда Витебской таможни по основным элементам: цели, задачи, структура, технология, люди. Сделан вывод об эффективности функционирования в целом, и о проблемах, связанных с осуществлением государственных закупок товаров (работ, услуг) в частности.

Несмотря на достаточно подробное нормативно-методическое и правовое обеспечение процедур закупок, централизацию государственных закупок (часть закупок по перечню, утвержденному Приказом Председателя Государственного таможенного комитета Республики Беларусь, осуществляет Минская центральная таможня) возникают некоторые сложности при их реализации в Витебской таможне. Так существует значительное количество нарушений, связанных с неверным оформлением конкурсной документации и непредставлением необходимых документов. Подразделениями, ответственными за проведение закупок, в некоторых случаях дела по закупкам представляются несвоевременно, иногда не соблюдаются сроки размещения информации на официальном сайте в сети Интернет.

В связи с этим предлагаются следующие направления совершенствования.

Таблица – Сводная таблица предлагаемых мероприятий

Мероприятие	Ожидаемый результат
1. Регламентация работы по процедурам государственных закупок (разработка инструкций о порядке организации и проведения закупок Витебской таможней по каждому виду процедур)	До исполнителей будет донесена в простой и доступной форме информация по проведению государственных закупок товаров (работ, услуг) по каждому виду процедур отдельно, для того чтобы они руководствовались ей как сводом правил при их осуществлении. Как результат ожидается повышение уровня грамотности сотрудников, сокращение количества допущенных ошибок, сокращение времени на подготовку и осуществление процедур, сокращение количества жалоб и др.
2. Внесение изменений в должностные инструкции начальников и уполномоченных представителей структурных подразделений, ответственных за организацию и проведение закупок товаров (работ, услуг)	Предлагается определить необходимые должностные обязанности, связанные с осуществлением процедур закупок и сроками их осуществления, а также ответственность за невыполнение (ненадлежащее исполнение) своих должностных обязанностей. Ознакомление с должностными инструкциями осуществляется под расписку. Как следствие ожидается повышение уровня ответственности должностных лиц и работников таможни.
3. Обеспечение материальной и нематериальной мотивации сотрудников	Предлагается ввести поощрения в случае получения значительной экономии бюджетных средств в результате проведения закупки и депремировать сотрудников в случае невыполнения или ненадлежащего исполнения ими своих обязанностей. В связи с этим ожидается повышение уровня ответственности и заинтересованности должностных лиц и работников в качественном проведении процедур закупок.
4. Дополнительное обучение сотрудников, отвечающих за проведение процедур государственных закупок товаров (работ, услуг)	Ожидается повышение уровня грамотности сотрудников, сокращение времени на осуществление процедур закупок (на примере электронного аукциона по оптимистическому варианту на 87 календарных дней, по реалистическому – на 84), экономия бюджетных средств вследствие этого, т.к. при длительном осуществлении процедур могут измениться цены, курсы валют или же просто товар может быть реализован другим организациям.

Составлено автором.

По четвертому мероприятию были построены сетевые графики осуществления процедур государственных закупок посредством электронного аукциона до внедрения мероприятия и после внедрения по трем вариантам: оптимистическому, пессимистическому и реалистическому.

Оптимистический вариант связан с наилучшими ожиданиями. Предполагается, что в результате обучения будет сокращено время, связанное с составлением и размещением аукционных документов на официальном сайте и в открытом доступе на электронной торговой площадке, а также полностью исключены жалобы в отношении приглашений и документов, представляемых участнику для подготовки предложения, и обжалования решения о выборе участника-победителя.

Пессимистический вариант показывает, что будет, если обучение не принесет результатов и все отрицательные тенденции сохранятся. При таком исходе сетевой график будет таким же, как и до внедрения мероприятия.

Средним между двумя предыдущими является реалистический вариант. В нем, предполагается, что будут полностью исключены жалобы в отношении приглашений и документов, представляемых участнику для подготовки предложения, и обжалования решения о выборе участника-победителя, а также, что сократятся затраты времени, связанные с составлением аукционных документов и размещением их на официальном сайте и в открытом доступе на электронной торговой площадке, однако эти затраты будут несколько больше, чем в оптимистическом варианте.

Критический путь по сетевому графику до внедрения мероприятия составил 147 календарных дней без учета погрешностей, связанных с выпадением календарных дней на выходные. Критические пути по графикам после внедрения составили 60, 146 и 63 календарных дня по оптимистическому, пессимистическому и реалистическому вариантам соответственно. Таким образом возможная экономия времени по оптимистическому варианту составила 87 календарных дней, по реалистическому – 84 календарных дня.

Следствием такой экономии времени может стать экономия бюджетных средств, так как при длительном осуществлении процедур закупок товаров (работ, услуг) могут измениться цены, курсы валют или же просто товар может быть реализован другим организациям.

Список использованных источников

1. Договор о Таможенном кодексе таможенного союза от 27 ноября 2009 г.
2. Положение о Витебской таможне от 25 июля 2011 г.

УДК 33:338.2

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИЙ ПОСРЕДСТВОМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СБЫТА
ПРОДУКЦИИ В УСЛОВИЯХ РЫНКА**

Маг. Савицкий В.А., к.э.н., доц. Коробова Е.Н.

Витебский государственный технологический университет

Развитие рыночных отношений в нашей стране приводит к необходимости пересмотра не только основных задач управления, но и методов хозяйствования. В центре деятельности организаций становится проблема определения емкости рынка выпускаемой продукции. Управление её сбытом в современных условиях невозможно без научно-обоснованного представления о путях и средствах достижения желаемых результатов и выполнения намеченных целей.

В этой ситуации необходима перестройка сбытовой деятельности на самом современном уровне, полностью отвечающем требованиям отечественного и зарубежного рынка сегодня и в ближайшей перспективе.

В частности, необходима выработка и реализация эффективной ценовой, ассортиментной и сбытовой стратегий, опирающихся на результаты рыночных исследований, реорганизация службы сбыта, учет финансовых аспектов сбытовой деятельности.

Прогнозирование сбыта выпускаемой продукции является одним из инструментов маркетинга. Оно создает основу для всего процесса планирования в организациях в условиях рынка.

На сегодняшний день наука достаточно далеко продвинулась в разработке технологий прогнозирования. Специалистам хорошо известны методы нейросетевого прогнозирования, нечёткой логики и т.п. Разработаны соответствующие программные пакеты, но на практике они, к сожалению, не всегда доступны рядовому пользователю, а в то же время многие из этих проблем можно достаточно успешно решать, используя методы исследования операций, в частности имитационное моделирование, теорию игр, регрессионный и трендовый анализ, реализуя эти алгоритмы в широко известном и распространённом пакете прикладных программ MS Excel.

Рассмотрим один из возможных алгоритмов построения прогноза объёма реализации для продуктов с сезонным характером продаж по методике, предложенной Кошечкиным С.А.[1] Сразу следует отметить, что перечень таких товаров гораздо шире, чем это кажется. Дело в том, что понятие “сезон” в прогнозировании применим к любым систематическим колебаниям, например, если речь идёт об изучении товарооборота в течение недели под термином “сезон” понимается один день. Кроме того, цикл колебаний может существенно отличаться (как в большую, так и в меньшую сторону) от величины один год. И если