

доли проблемных кредитов в общем объеме кредитных вложений. Однако указанные показатели не могут объективно охарактеризовать степень кредитного риска банковского учреждения, поскольку результаты по ним значительно разнятся. Исходя из величины созданного резерва, в Головном филиале по Витебской области ОАО «Белинвестбанк» наибольшая степень кредитного риска 3,92% наблюдается на начало 2009 года, а по величине доли проблемных кредитов – 2,66% на начало 2008 года. Также для оценки банковского кредитного риска используются интегрированные показатели совокупного кредитного риска банка: коэффициент чистой процентной маржи с учетом кредитного риска, распределение риска кредитных вложений по группам риска, коэффициент совокупного кредитного риска банка. Для эффективного управления банковским кредитным риском, необходимо не только правильно оценить степень кредитного риска на текущую дату, но и сделать прогноз ее изменения на будущий период для принятия мер по возможной минимизации. Для достижения указанных целей может быть использована предложенная автором экономико-математическая модель, с помощью которой определяется необходимое изменение объемов кредитных вложений и объемов нестандартных кредитов для минимизации кредитного риска (1) или его снижения на определенную величину (2). Целевая функция модели выглядит следующим образом:

$$f = \Delta y = \frac{Z \Delta x}{(X + Z)^2} - \frac{X \Delta z}{(X + Z)^2} \rightarrow \min \quad (1)$$

$$f = \Delta y = \frac{Z \Delta x}{(X + Z)^2} - \frac{X \Delta z}{(X + Z)^2} \rightarrow \Delta y_{i \text{ \textit{E}A}i} , \quad (2)$$

где  $X$  – величина проблемных кредитных вложений;  $Z$  – объем стандартных кредитных вложений;  $\Delta y$  – изменение доли проблемной кредитной задолженности.

#### Список использованных источников

1. Кабушкин, С. Н. Управление банковским кредитным риском / С. Н. Кабушкин. – Москва : Новое знание, 2006. – 336 с.

УДК 658.3:67/68

### АНАЛИЗ ДВИЖЕНИЯ КАДРОВ НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КОНЦЕРНА «БЕЛЛЕГПРОМ»

*О.В. Зайцева, Е.В. Ванкевич*

Усилия по формированию стабильных трудовых коллективов, улучшению управления персоналом, как правило, концентрируются на вопросах наибольшей эффективности использования трудовых ресурсов. Для оценки эффективности использования трудового потенциала организации проводят анализ движения кадров. Оценка текучести рабочих кадров в организациях осуществляется в соответствии с Инструкцией по заполнению форм государственной статистической от-

четности по труду (от 17 сентября 2001 г. №80, с последними изменениями и дополнениями от 28 июня 2006 г. №89).

К коэффициентам, характеризующим движение рабочих кадров, можно отнести следующие: оборот по приему, оборот по увольнению, общий оборот, постоянство кадров, текучесть, коэффициент восполнения кадров, коэффициент замещения кадров.

Оценка движения кадров в организациях концерна «Беллепром» за 2005-2008 гг. представлена в таблице 1.

Согласно полученным в таблице 1 расчетам, коэффициент оборота по приему по концерну «Беллепром» составил в 2005 г. – 13,5%, в 2008 г. – 16,8%. Коэффициент оборота по увольнению в 2005 году составил 20,5%, а в 2008 – 20%. Рассмотрев эти два коэффициента и динамику их изменения, можно сделать вывод об увеличении притока и снижении оттока работников. Однако необходимо отметить, что оборот по увольнению по-прежнему значительно превышает оборот по приему.

Таблица 1 – Оценка движения кадров в организациях концерна «Беллепром»

	Показатель	2005	2008	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1	Среднесписочная численность, чел.	78090	70601	-7489	0,904
2	Принято – всего, чел.	10578	11854	1276	1,121
3	Уволено – всего чел., в том числе:	16001	14107	-1894	0,882
4	- по собственному желанию	10602	10094	-508	0,952
5	- по сокращению численности	1150	240	-910	0,209
6	- за прогул и другие нарушения дисциплины	985	1212	227	1,230
7	Коэффициент оборота по приему (п2/п1)	0,135	0,168	+0,032 п.п.	-
8	Коэффициент оборота по увольнению (п3/п1)	0,205	0,200	-0,005 п.п.	-
9	Коэффициент общего оборота [(п3+п2)/п1]	0,340	0,368	+0,027 п.п.	-
10	Коэффициент текучести [(п4+п6)/п1]	0,148	0,160	+0,012 п.п.	-
11	Число работников, состоящих в списочном составе с 1 января по 31 декабря включительно, чел.	85865	74252	-11613	0,865
12	Коэффициент постоянства кадров (п11/п1)	1,100	1,052	-0,048 п.п.	-
13	Коэффициент восполнения работников (п2/п3)	0,661	0,840	+0,179 п.п.	-
14	Коэффициент замещения кадров [(п2-п3)/п1]	-0,069	-0,032	+0,038 п.п.	-

\*Ист.: рассчитано автором на основе данных концерна «Беллепром»

Приведенные данные об увольнении рабочих кадров свидетельствуют о том, что наибольшую численность уволенных работников составляют лица, расторгшие трудовые отношения по собственному желанию. В 2005 г. это 66,3% от общей численности уволенных, в 2008 – 71,6%, т.е. наблюдается рост данного показателя. При анализе причин увольнения немаловажно выявить истинный мотив увольнения, поскольку работник может его скрыть либо неправильно сформулировать.

Расчет коэффициентов замещения кадров показал, что в концерне не происходит необходимого замещения кадров, однако можно отметить, что за анализируемый период наблюдается положительная динамика по его увеличению.

На основании полученных коэффициентов можно сделать вывод о том, что уровень текучести в организациях концерна значительно превышает естественный уровень: коэффициент текучести составил 15% в 2005 г. и 16% в 2008 г. Кроме расчета коэффициента текучести необходимо также проанализировать факторы, причины и мотивы текучести. Выявление причин и факторов необходимо для разработки конкретных мероприятий по ее снижению. Если причиной текучести является несовершенство системы управления, необходимо провести анализ кадровой ситуации в организации, определить мотивационную структуру выбытия кадров, провести анкетирование работников организации. Поэтапно приведение уровня текучести к естественному уровню можно представить через возможность планирования предстоящих увольнений, увязку процессов увольнения с процессами найма, помощи увольняемым работникам (аутплейсмента). Для решения этих и других вопросов необходимо исходить из конкретной ситуации в организации.

В целом можно отметить, что за анализируемый период кадровая ситуация в организациях концерна не стабилизировалась. Значительно снизилась среднесписочная численность работающих и, несмотря на то, что оборот по приему превышает оборот по увольнению, необходимого замещения персонала не происходит. При этом удельный вес руководителей, специалистов и служащих в общей численности ППП снизился на 1,6 п.п. Основной причиной увольнений по-прежнему остается увольнение по собственному желанию, а также за прогулы и за другие нарушения дисциплины.

#### Список использованных источников

1. Акулич, В. В. Оценка трудового потенциала организации / В. В. Акулич // Экономика. Финансы. Управление. – 2008. – №1. – С.24-29.

УДК 005.931.11: 339.138

### **УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ ВО ВРЕМЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

***Е.В. Завадская, В.А. Скворцов***

В современных условиях хозяйствования существенную роль в эффективном функционировании и развитии предприятия играет рациональное управление маркетинговой деятельностью. КПУП «Витебский кондитерский комбинат «Витьба» основан в 1989 году первоначально как «Витебский завод пищевых концентратов». В 1991 году было завершено строительство цеха сухих завтраков, оснащенного двумя поточно-механизированными линиями фирмы «APU Вакег» (Англия) по выпуску сухих завтраков, в сентябре 1996 года было окончено строительство корпуса кондитерского цеха. Наряду с наращиванием объемов производства на предприятии постоянно расширяется ассортимент выпускаемой продукции, насчитывающий в настоящее время около 100 наименований. Широко известны в республике и за ее пределами вафли серии «Витоша», «Вита», глазированные вафельные батончики серии «Витьба». Такая продукция, как вафельные трубочки