

традиционных видов деятельности, а также создание на этой основе условий для поддержания демографической устойчивости территории.

Список использованных источников

1. Миграционные процессы в России как фактор устойчивого развития экономики регионов // disserCat – электронная библиотека диссертаций [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/migratsionnye-protsessy-v-rossii-kak-faktor-ustoichivogo-razvitiya-ekonomiki-regionov>. – Дата доступа: 28.08.2013.
2. Оценка миграционной ситуации региона // Rusnauka.com [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/CCN/Geographia/9_ziborova.doc.htm. – Дата доступа: 29.08.2013.
3. Совершенствование системы регулирования миграции трудовых ресурсов в Республике Беларусь // Pac.by [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://www.pac.by/nfiles/000285_103930_timoshenko.doc. – Дата доступа: 27.08.2013.
4. Современные миграционные процессы населения в России: проблемы и перспективы // Referat.ru [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://referat.antfarm.ru/ref-102747.shtml>. – Дата доступа: 26.08.2013.

УДК 658.152

**ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Быков К.Р., ассистент кафедры экономики,
Кахро А.А., к.э.н., доцент кафедры экономики,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь**

Исследование экономической эффективности хозяйственной деятельности (далее ЭХД) является составной частью комплексного экономического анализа производственной эффективности и представляет собой анализ и оценку хозяйственной деятельности организаций отдельной, наиболее существенной стороны их деятельности на основе системы экономических показателей, связанных между собой определенным образом [1]. Оценка экономической эффективности хозяйственной деятельности позволяет получить обобщенные знания о хозяйственной деятельности организаций. Объектом исследования названной выше статьи являются организации г. Витебска концерна «Беллепром».

В зависимости от методики расчета показателя ЭХД классифицируются на *затратные* и *ресурсные*. В расчете ресурсных показателей ЭХД участвует величина ресурсов: трудовые ресурсы, основные и оборотные средства организаций, а затратных – величина затрат ресурсов, характеризующие отдачу текущих затрат: материальные затраты, затраты на оплату труда, амортизация основных средств.

На практике целесообразно сочетать использование системы показателей оценки производственной эффективности деятельности с расчетом *обобщающих показателей*, таких как:

- интегральный показатель экономической эффективности хозяйственной деятельности по ресурсному и затратному подходам;
- показатель темпа интенсивности развития организаций по ресурсному и затратному подходам;
- показатель темпа экономического роста организаций и другие.

В методике комплексного экономического анализа деятельности организации, предложенной А.Н. Соломатиным, разработанная комплексная рейтинговая оценка организаций, основанная на сравнении показателей и экспертным путем, на наш взгляд, носит субъективный характер. Таким образом, на основе методик комплексного анализа и оценки производственной эффективности, изложенных различными авторами, была предпринята попытка расширить исследование по

названной выше теме с помощью методов прикладной математической статистики: корреляционного, дисперсионного, факторного и матричного анализа [2].

Исходной информационной базой для исследования экономической эффективности хозяйственной деятельности многомерными статистическими методами послужила статистическая и бухгалтерская отчетность организаций концерна «Беллегпром» за 2010-2011 гг.

Путем предварительного качественного анализа были рассчитаны три комплексных показателя, характеризующие ЭХД организаций:

- показатель эффективности использования экономического потенциала ($\mathcal{E}_{ИЭП}$);
- показатель оценки трудовой деятельности ($\mathcal{E}_{ТД}$);
- показатель эффективности финансовой деятельности ($\mathcal{E}_{ФД}$) по ресурсному и затратному подходам.

По решению системы матричных уравнений были получены коэффициенты информативности (дисперсии) для перечисленных выше комплексных показателей. На основе интегрального показателя, предложенного А.Н. Соломатиним, построены интегральные показатели – (RI), характеризующие ЭХД организаций по ресурсному (PI) и затратному ($ЗП$) подходам за 2010-2011 гг.:

$$RI_{ЭХД}^{PI}(2010) = 0,82\mathcal{E}_{ИЭП} + 0,15\mathcal{E}_{ТД} + 0,03\mathcal{E}_{ФД} \quad (1)$$

$$RI_{ЭХД}^{PI}(2011) = 0,76\mathcal{E}_{ИЭП} + 0,22\mathcal{E}_{ТД} + 0,02\mathcal{E}_{ФД} \quad (2)$$

$$RI_{ЭХД}^{ЗП}(2010) = 0,73\mathcal{E}_{ИЭП} + 0,24\mathcal{E}_{ТД} + 0,03\mathcal{E}_{ФД} \quad (3)$$

$$RI_{ЭХД}^{ЗП}(2011) = 0,61\mathcal{E}_{ИЭП} + 0,33\mathcal{E}_{ТД} + 0,06\mathcal{E}_{ФД} \quad (4)$$

По представленным формулам (1, 2, 3 и 4) надо отметить, что место расположения комплексного показателя в интегральном показателе свидетельствует о значимости его влияния в сравнении с другими, весовое значение (коэффициент информативности) – о силе этого влияния, а результат при расчете интегрального показателя даёт оценку экономической эффективности хозяйственной деятельности организаций концерна. Приведенная система интегральных показателей ЭХД организаций по ресурсному и затратному подходам позволяет получить следующую экономическую интерпретацию.

По ресурсному подходу: Наибольшее влияние на результат $RI_{ЭХД}^{PI}$ оказывал показатель эффективности использования экономического потенциала, который располагался на первом месте в 100% случаев (1), (2). Его вклад в общую дисперсию в среднем за два года составлял 79%. Незначительное влияние на результат $RI_{ЭХД}^{PI}$ оказывал комплексный показатель эффективности финансовой деятельности. Показатель $\mathcal{E}_{ФД}$ располагался на третьей позиции в 100% случаев и вклад в общую дисперсию в среднем за два года не превышал 2,5%, что свидетельствует об неэффективном использовании организациями своих ресурсов. Результаты расчета интегрального показателя (коэффициента роста) ЭХД по организациям концерна за 2010-2011 гг. представлены в таблицах 1 и 2.

По результатам таблицы 1 размах ($RI_{ЭХД}^{PI}(2010)$) по организациям составил (2,528 – 0,248) 2,280. Сложившаяся ситуация в организациях концерна свидетельствует о диспропорции в ЭХД, что является негативным моментом. Высокие темпы роста ЭХД наблюдались на ЧПУП «Сан Марко» – 252,8%, ОАО «ВКШТ» – 179,7%, ОАО «Витебские ковры» - 156,9 %. Несмотря на развитие отдельных организаций, темпы роста ($RI_{ЭХД}^{PI}(2010)$) снижались на ОАО «Труд-Витебск» на 75,2%, КУПП «Витебчанка» на 48,1%, ОАО «КИМ» на 41,6% и др.. В 2010 году в среднем наблюдался рост ЭХД по организациям концерна (таблица 1) – 104,9%, это свидетельствует о том, что представленные организации достаточно эффективно использовали свои ресурсы.

Таблица 1 – Интегральная оценка показателя экономической эффективности хозяйственной деятельности организаций по ресурсному подходу за 2010 год

Организация	ЭИЭП	ЭТД	ЭФД	$RI_{ЭХД}^{РП} (2010)$
ЧПУП "Сан Марко"	1,517	8,481	0,400	2,528
ОАО "КИМ"	0,308	2,210	0,00001	0,584
ОАО "Знамя индустриализации"	0,364	2,241	0,021	0,635
ОАО "ВКШТ"	0,566	8,882	0,032	1,797
ОАО "Витебские ковры"	0,517	7,625	0,050	1,569
ООО "Грация"	0,528	1,859	0,022	0,712
ОАО "Красный Октябрь"	0,455	3,272	0,028	0,865
ОАО "Труд-Витебск"	0,049	1,385	0,00005	0,248
ООО "Белль Бимбо плюс"	0,360	4,893	0,115	1,033
КУПП "Витебчанка"	0,250	2,088	0,023	0,519

Источник: собственная разработка авторов (на основе фактических данных)

Таблица 2 – Интегральная оценка показателя экономической эффективности хозяйственной деятельности организаций по ресурсному подходу за 2011 год

Организация	Эиэп	Этд	Эфд	$RI_{ЭХД}^{РП} (2011)$
ЧПУП "Сан Марко"	1,579	8,090	0,347	2,987
ОАО "КИМ"	0,387	3,653	0,000001	1,098
ОАО "Знамя индустриализации"	0,470	2,950	0,121	1,009
ОАО "ВКШТ"	0,654	10,646	0,138	2,842
ОАО "Витебские ковры"	0,623	9,363	0,057	2,535
ООО "Грация"	1,080	1,608	0,152	1,177
ОАО "Красный Октябрь"	0,921	5,283	0,192	1,866
ОАО "Труд-Витебск"	0,064	1,906	0,000003	0,468
ООО "Белль Бимбо плюс"	0,493	5,744	0,093	1,640
КУПП "Витебчанка"	0,384	2,400	0,098	0,822

Источник: собственная разработка авторов (на основе фактических данных)

По результатам анализа таблицы 2 размах ($RI_{ЭХД}^{РП} (2011)$) по организациям составил (2,987 – 0,468) 2,519. Сложившаяся ситуация в организациях концерна в 2011 году свидетельствует о диспропорции в экономической эффективности хозяйственной деятельности, что является негативным явлением. Высокие темпы роста экономической эффективности хозяйственной деятельности наблюдались на ЧПУП «Сан Марко» – 298,7%, ОАО «ВКШТ» – 284,2%, ОАО «Витебские ковры» - 253,5%. Снижение темпа роста ($RI_{ЭХД}^{РП} (2011)$) наблюдалось только на ОАО «Труд-Витебск» на 53,2% и КУПП «Витебчанка» на 17,8%. В 2011 году в среднем наблюдался рост ЭХД по организациям концерна (таблица 2) – 164,4%. В 2011 г. высокие темпы роста ЭХД на отдельных организациях были обусловлены макроэкономической ситуацией в стране.

По затратному подходу: на результат $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ высокое влияние оказывал показатель Эиэп, разместившийся на первом месте в 100% случаев (3), (4). Его вклад в общую дисперсию в среднем за два года составлял 67%. Незначительное влияние на результат $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ оказывал комплексный показатель Эфд. Он располагался на третьей позиции в 100% случаев и его вклад в общую дисперсию в среднем за два года не превышал 4,5%, это свидетельствует об неэффективном использовании организациями своих затрат. Результаты исчисления $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ организаций концерна за исследуемый период представлены в таблицах 3 и 4.

По результатам таблицы 3 размах ($RI_{ЭХД}^{ЗП} (2010)$) по организациям составил (3,372 – 0,926) 2,446, что свидетельствует о диспропорции в ЭХД. Высокие темпы роста $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ наблюдались на ЧПУП «Сан Марко» – 319,7%, ОАО «ВКШТ» – 337,2%, ООО «Белль Бимбо плюс» - 307,1%. Снижение темпа роста $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ наблюдалось на ОАО «Труд-Витебск» на 7,4%, В 2010 году в среднем наблюдался рост ЭХД в организациях концерна (таблица 3) – 202,5%.

В таблице 4 размах ($RI_{ЭХД}^{ЗП} (2011)$) по организациям составил (4,260 – 1,223) 3,037, это свидетельствует о диспропорции в ЭХД. Высокие темпы роста $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ наблюдались на ОАО «ВКШТ» – 426%, ООО «Белль Бимбо плюс» - 402,7%, ЧПУП «Сан Марко» – 359,9% и др.. В 2011 году в среднем наблюдался рост ЭХД в организациях концерна (таблица 4) – 264,6%.

Таким образом, наиболее существенный вклад в ЭХД по двум подходам вносил комплексный показатель $ЭиЭП$, а наименьшее – комплексный показатель $ЭФД$. В 2011 г. в среднем по организациям концерна наблюдалась тенденция роста $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ (156,7%), $RI_{ЭХД}^{ЗП}$ (130,7%) по сравнению с 2010 годом, что свидетельствует о повышении эффективности всей хозяйственной деятельности организаций.

Таблица 3 – Интегральная оценка показателя экономической эффективности хозяйственной деятельности организаций по затратному подходу за 2010 год

Организация	$ЭиЭП$	$ЭТД$	$ЭФД$	$RI_{ЭХД}^{ЗП} (2010)$
ЧПУП "Сан Марко"	1,575	8,481	0,415	3,197
ОАО "КИМ"	1,016	2,210	0,000027	1,272
ОАО "Знамя индустриализации"	1,240	2,241	0,071	1,445
ОАО "ВКШТ"	1,696	8,882	0,096	3,372
ОАО "Витебские ковры"	1,117	7,625	0,109	2,649
ООО "Грация"	0,949	1,859	0,039	1,140
ОАО "Красный Октябрь"	1,241	3,272	0,077	1,694
ОАО "Труд-Витебск"	0,813	1,385	0,00083	0,926
ООО "Белль Бимбо плюс"	2,565	4,893	0,816	3,071
КУПП "Витебчанка"	1,336	2,088	0,120	1,480

Источник: собственная разработка авторов (на основе фактических данных)

Таблица 4 – Интегральная оценка показателя экономической эффективности хозяйственной деятельности организаций по затратному подходу за 2011 год

Организация	$ЭиЭП$	$ЭТД$	$ЭФД$	$RI_{ЭХД}^{ЗП} (2011)$
ЧПУП "Сан Марко"	1,491	8,090	0,327	3,599
ОАО "КИМ"	1,167	3,653	0,000002	1,917
ОАО "Знамя индустриализации"	1,559	2,950	0,401	1,949
ОАО "ВКШТ"	1,200	10,646	0,253	4,260
ОАО "Витебские ковры"	1,205	9,363	0,111	3,831
ООО "Грация"	1,422	1,608	0,200	1,410
ОАО "Красный Октябрь"	1,264	5,283	0,264	2,530
ОАО "Труд-Витебск"	0,974	1,906	0,00005	1,223
ООО "Белль Бимбо плюс"	3,430	5,744	0,645	4,027
КУПП "Витебчанка"	1,466	2,400	0,376	1,709

Источник: собственная разработка авторов (на основе фактических данных)

Список использованных источников

1. Экономика, анализ и планирование на предприятии торговли: учебник / А. Н. Соломатин [и др.]; под общ. ред. А. Н. Соломатина. – СПб: Питер, 2009. – 560 с.
2. Поттосина, С. А. Экономико-математические модели и методы: учеб. пособие для студ. экон. спец. / С. А. Поттосина, В. А. Журавлев. – Минск : БГУИР, 2003. – 94 с.

УДК 331.5

**ФЛЕКСИБИЛИЗАЦИЯ РЫНКА ТРУДА И ЕЁ
ОТРАЖЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ ОТЧЁТНОСТИ
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Ванкевич Е.В., д.э.н., проректор по научной работе

УО «Витебский государственный технологический университет»,

Шарапкова А.В., студентка 5 курса группы Эо-8

УО «Витебский государственный технологический университет»,

г. Витебск, Республика Беларусь

Флексибилизация рынка труда – это объективный процесс увеличения гибкости рынка труда изменение его основных элементов. Его необходимо оценивать, мониторить и отражать в социальной отчётности организаций. Методологическая основа оценки заложена в Концепции Достойного труда, а прикладные аспекты отражаются в стандартах корпоративной социальной ответственности.

Социальная ответственность организаций на макроуровне означает, что при осуществлении своей деятельности и получении прибыли компания должна способствовать улучшению окружающей среды и благосостояния общества и не наносить вреда. На микроуровне это означает, что организация непосредственно предоставляет рабочие места и несёт ответственность за условия труда и качество жизни своих работников.

Объективными предпосылками флексибилизации являются современные тенденции развития национальной экономики. В связи с активной автоматизацией и роботизацией процессов производства падает потребность в трудовых ресурсах. При этом растут требования к образовательному уровню работников, высоко ценятся специалисты узкого профиля. В большинстве стран уровень образованности растёт, при этом растёт конкуренция на рынке труда. Важно обладать не только знаниями и навыками, но и творческим и инновационным мышлением. В условиях глобализации стали важны такие факторы как мобильность работника, владение иностранными языками, продвинутое знание ПК и сетевых технологий. Часто приглашаются специалисты из других стран. В связи с ростом профессиональной мобильности редко наблюдается работа в одной организации в течении всей трудовой карьеры. Информатизация производства и развитие информационных технологий вызвали значительное обновление технической, технологической базы, что отразилось на организации труда.

В связи с этим происходит эволюция занятости (таблица 1). Появляются такие формы занятости, как надомничество, лизинг персонала, частичная и сокращённая занятость, разделение рабочих мест и другие.

Флексибилизация рынка труда имеет как положительные, так и негативные последствия. Социальная эффективность выражается в оптимизации численности персонала без его высвобождения, что влечёт за собой снижение безработицы, исключение ответственности перед высвобождаемыми работниками.

Для работников можно отметить следующие социальные преимущества: сочетание обязанностей по работе с личными и семейными потребностями (в частности это важно для матерей, пожилых лиц и лиц с ограниченными физическими возможностями); минимизация проблемы выхода на пенсию за счёт постепенного перехода от полной занятости к гибким формам.

Организации за счёт флексибилизации получают приток молодых лиц с последующей их адаптацией; снижаются издержки на арендной плате, на оплату электроэнергии, сокращаются