

Как видно из таблицы 11, эксперты отдали предпочтение телевидению, печатным средствам в качестве главных средств рекламных коммуникаций для продвижения продукции легкой промышленности.

Анализ заполнения анкет показал, что все эксперты компетентны и у них нет сомнений по оценке значимости рекламных коммуникаций на продвижение продукции легкой промышленности на рынки с нестабильным спросом. Но так не может быть. Чаще всего эксперты прибегают к использованию так называемых «связанных» рангов, когда двум и более факторам-показателям присваивается одно и тоже место (таблица 12). В этом случае, с помощью разработанного авторами программного обеспечения такие анкеты подвергаются обработке результаты, которые приведены в таблице 13 и представлены на рисунках 1 и 2. В этом случае мы получили те же самые результаты, но мнение экспертов оказалось не столь согласованным (коэффициент конкордации $W=0,74$, а критерий Пирсона $\chi^2=66,6$), но для продвижения продукции легкой промышленности экспертами главным средством рекламных коммуникаций и в том и другом случае было отдано телевидению.

Таблица 12 – Результаты анкетирования экспертами рекламных коммуникаций для продвижения продукции легкой промышленности при наличии «связанных» рангов

| Эксперт | Элемент рекламных коммуникаций | | | | | | | | | |
|---------|--------------------------------|---|---|---|---|----|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 6 | 7 |
| 3 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 6 | 7 | 8 |
| 4 | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 6 | 5 |
| 5 | 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 6 | 7 | 8 |
| 6 | 7 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 4 | 1 | 6 | 7 | 9 | 10 | 2 | 3 | 5 | 8 |
| 8 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 |
| 9 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 |
| 10 | 7 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 6 | 5 |

Таким образом, авторы смогли с одной стороны показать возможности экспертизы для оценки компетентности привлекаемых таможенными специалистами для маркетинговых коммуникаций по соответствию продукции нормативно-правовым требованиям в рамках ТК ТС и выбору предпочтений к средствам и стимулированию сбыта продукции.

УДК 331.5 (476)

ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГИБКИХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ (НА ПРИМЕРЕ Г. ВИТЕБСКА)

*Коробова Е.Н., старший преподаватель,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Изменение отраслевой структуры, быстрая смена не только видов продукции, но и постоянное внедрение новых технологий, изменение профиля производства, необходимость более быстро приспосабливаться к рыночному спросу приводят к значительным изменениям на рынке труда.

Во-первых, в настоящее время знания, полученные работником в начале его карьеры, теперь достаточно быстро устаревают, что требует умения за короткое время осваивать новые технологии, постоянно получать дополнительные знания, адаптироваться к новым условиям работы. Во-вторых, изменилась организация производства и труда: работники стали более

самостоятельными и универсальными, увеличилась доля услуг, что требует внедрения гибких режимов обслуживания потребителей. В-третьих, возросли требования работников к рабочим местам.

Все это требует увеличения мобильности рабочей силы, что обеспечивается повышением гибкости рынка труда. Эти процессы позволяют работникам и работодателям быстро адаптироваться к различным изменениям, что повышает эффективность рынка труда. В этих условиях, новые тенденции в развитии экономики обуславливающие необходимость реализации гибких форм занятости пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда, что обуславливает совершенствование правового обеспечения и институциональной среды ведения бизнеса в Республике Беларусь. Однако, нельзя однозначно утверждать, что в настоящее время отсутствует практика реализации отдельных гибких форм занятости. Рассмотрим данную практику на региональном рынке труда г. Витебска Республики Беларусь.

На современном этапе развития институтов рынка труда практическая реализация гибких форм занятости (аутстаффинга, аутплейсмента, аутсорсинга и лизинга персонала) на региональном уровне представляется возможным посредством деятельности кадровых агентств, консалтинговых фирм, Витебского областного центра маркетинга и Витебского городского центра занятости населения.

Проведенный анализ деятельности кадровых агентств г. Витебска показал, что с точки зрения практической реализации на рынке труда г. Витебска отдельных видов нестандартной занятости потенциально могут рассматриваться практически все кадровые агентства города.

Так, аутплейсмент, как вид консалтинговых услуг, оказывать могут такие кадровые агентства как: «Протеже», «Алексконсалт», информационный центр «Наши Кадры», Витебский областной центр маркетинга, Витебский городской центр занятости населения. Это связано с тем, что по определению аутплейсмент включает сопровождение, ориентацию на рынке труда, психологическую поддержку и, в конечном итоге, трудоустройство работника, сокращенного в результате реструктуризации или каких-либо других организационных изменений. Обусловлен выбор тем, что чаще всего консалтинговые агентства, занимающиеся аутплейсментом, предлагают уволенным специалистам специальные обучающие программы. Реже агентства сами ищут новую работу для сокращенных сотрудников своих компаний-клиентов. При этом, аутплейсмент персонала, как правило, могут себе позволить только очень крупные, финансово успешные фирмы либо организации, являющиеся градообразующими, которые соблюдают принципы социально ответственной реструктуризации.

Спросом на рынке кадровых услуг также пользуется аутстаффинг, к которому прибегает все больше белорусских компаний. На региональном рынке труда Витебской области эта услуга также получает распространение. Аутстаффинг, предполагающий выведение сотрудников из штата компании и оформление их в штате компании-провайдера, реализуется в области бухгалтерского учета (бухгалтерская компания «Лидер-Лайт», бухгалтерская контора ПБУ, бухгалтерская контора «Эталон успеха», консалтинговая компания ООО «Юлайс», ЧУП «УчетЦентр», ООО «Витбизнесгрупп», ОДО «СВМ-продукт»), финансового аудита (ООО «Аудит и управление»), уборки помещений (клининговая фирма «Чистый дом», ЧУП «Витебская Клининг Компания», ЧУП «Калеон-плюс», клининговая компания «Белоснежка»). Продолжая работать в организации, юридически сотрудник оформлен в штате другой организации. Это позволяет сэкономить время и ресурсы при решении кадровых вопросов. Применяется аутстаффинг к следующим профессиональным группам сотрудников: секретари, кадровые работники, бухгалтера, менеджеры среднего звена, IT-специалисты, а также целесообразен для организаций малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей. Аутстаффинг сегодня – это очень выгодно, так как позволяет упростить схему налогообложения, сократить объем документации, сосредоточиться на основных направлениях деятельности фирмы, а не на решении кадровых вопросов.

Лизинг персонала – юридически в настоящее время не имеет возможности для реализации как на национальном, так и на региональном уровне. Это связано с отсутствием нормативного регулирования трехсторонних трудовых отношений, которые предполагаются в лизинге персонала.

Аутсорсинг является одним из наиболее динамично развивающихся видов нестандартной занятости. По мнению специалистов Института аутсорсинга (Outsourcing Institute, США), аутсорсинг бизнес-процессов является динамично развивающимся видом оптимизации

деятельности предприятий, причем наибольший рост наблюдается в сфере финансов и бухгалтерского учета. Статистика, собранная в 1997 году Американской ассоциацией менеджмента, показала, что уже тогда 20 % из числа 600 опрошенных фирм передали на аутсорсинг хотя бы некоторую часть финансовых и бухгалтерских операций, а 80 % — часть административных функций. В российской предпринимательской практике на аутсорсинг чаще всего передаются такие функции, как ведение бухгалтерского учета, обеспечение функционирования офиса, переводческие услуги, транспортные услуги, поддержка работы компьютерной сети и информационной инфраструктуры, рекламные услуги, обеспечение безопасности.

В г. Витебске в настоящее время есть фирмы, которые оказывают подобные разовые услуги (бухгалтерские, услуги переводов, юридические, транспортные, информационные, рекламные) на коммерческой основе. В отличие от услуг сервиса и поддержки, имеющих разовый, эпизодический, случайный характер, на аутсорсинг передаются обычно функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры на основе длительного контракта (не менее 1 года). Главным источником экономии затрат с помощью аутсорсинга является повышение эффективности предприятия в целом и появление возможности освободить соответствующие организационные, финансовые и человеческие ресурсы, чтобы развивать новые направления, или сконцентрировать усилия на существующих, требующих повышенного внимания.

Относительно невысокую эффективность в реализации гибких форм занятости имеет Витебский городской центр занятости населения, не смотря на то, что все услуги, оказываемые центрами занятости в Республике Беларусь, бесплатны. Однако результативность их работы в части функций кадрового агентства является низкой, что обусловлено несколькими причинами.

Во-первых, заявки в службе занятости формируются, как правило, предприятиями и организациями, находящимися сложном финансовом положении, где недостаток работников определяется низкой заработной платой, предлагаемой со стороны субъектов спроса на труд, т.е. проблема заключается не в отсутствии на рынке труда профессионально подготовленных кадров, а в ограничениях со стороны спроса. Поэтому, регистрируемые вакансии не являются конкурентоспособными рабочими местами, дают искаженное представление о потребностях рынка труда.

Во-вторых, заявленные вакансии в службу занятости со стороны предприятий и организаций формируются по остаточному принципу. Согласно Статье 21 Закона «О занятости населения в Республике Беларусь» [2], наниматели в двухнедельный срок должны сообщить о вакансиях в службу занятости, поэтому кадровые службы субъектов спроса на труд в течение этого периода активно используют все возможности найма (внутреннего и внешнего) для заполнения конкурентоспособных вакансий (на которых обеспечивается высокий уровень оплаты труда и должностной статус). Низкая активность предприятий и организаций в вопросах сотрудничества с безработными объясняется контингентом безработных, зарегистрированных в органах ГСЗН. В большинстве эти граждане имеют невысокий образовательный уровень, отсутствует опыт работы и пр., значительная часть - социально неблагополучные. Например, граждане, лишённые родительских прав, которые в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь № 18 от 24 ноября 2006 г. «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» обязаны возмещать расходы по содержанию детей. При этом не допускается отказ нанимателей в приеме на работу обязанных лиц, направляемых органами по труду, занятости и социальной защите, а также отказ обязанных лиц от выполнения работы, и обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного возмещения расходов по содержанию детей [1]. Дополнительно у работодателей возникает много трудностей связанных с обучением, адаптацией, контролем состояния трудовой дисциплины этой категории работников. В связи с этим работодатели всячески стараются оградить себя от трудоустройства подобного контингента и в службу занятости сообщают о тех вакансиях, которые сложно заполнить собственными силами, как правило, они являются непривлекательными для соискателей.

Следовательно, служба занятости населения остается в стороне от движения персонала на отдельных сегментах рынка труда, где вращаются высокопрофессиональные кадры и престижные, высокооплачиваемые рабочие места. В общем обороте вакансий, поступающих в органы службы занятости для их замещения, сохраняется высокая доля неквалифицированного и малоквалифицированного труда, предназначенных для трудоустройства рабочих.

Таким образом, институционально условия для реализации нестандартных видов занятости в г. Витебске сложились, но для их полной реализации необходима соответствующая нормативно-правовая обеспеченность и моральная готовность, как работодателей, так и наемных работников.

Список использованных источников

1. О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях: Декрет № 18 от 24 ноября 2006 г. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.president.gov.by/press33752.html> — Дата доступа: 23.09.2011.
2. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125—3; с изм. и доп.: тест по состоянию на 5 дек. 2007 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.levonevski.net/pravo/razdelb/text1664/index.html>. — Дата доступа: 23.03.2008.

УДК [334.764:66](476)

АНАЛИЗ ПОТЕНЦИАЛА КЛАСТЕРИЗАЦИИ НЕФТЕХИМИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ

*Костюченко Е. А., аспирант,
УО «Полоцкий государственный университет»,
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

В рамках исследования проводится обоснование возможности создания кластера «нефтехимии и нефтепереработки» в Витебском регионе. Сформулированы основные предпосылки создания кластера «нефтехимии и нефтепереработки» в Витебской области. Проведена оценка потенциала кластеризации нефтехимического комплекса Витебской области на основании расчета коэффициентов локализации, душевого производства и специализации отраслей промышленности. В частности рассчитаны и проанализированы коэффициенты локализации производства на территории региона, душевого производства продукции отрасли и специализации региона в конкретной отрасли для топливной, химической и нефтехимической промышленности в региональном разрезе, а также вышеупомянутые коэффициенты для Витебского региона в отраслевом разрезе. По результатам анализа сделан вывод о целесообразности создания кластера «нефтехимии и нефтепереработки» в Витебском регионе. Выявлена необходимость проведения более глубокого анализа, с применением комплекса количественных и качественных методик идентификация кластера.

Одним из главных приоритетов государственной политики Республики Беларусь является перевод экономики на инновационный путь развития. Сейчас в управлении инновационной деятельностью в республике преобладает использование отраслевого подхода, который не в полной мере содействует инновационному обновлению национальной экономики. В связи с этим достаточно актуальным становится поиск новых подходов к организации и управлению инновационной деятельностью на уровне страны, а также созданию благоприятной среды для разработки, распространения и коммерциализации инноваций. В соответствии с Государственной программой инновационного развития Республики Беларусь на 2011 – 2015 годы при формировании институциональной среды, благоприятной для инновационного и технологического развития, предусматривается кроме всего прочего и содействие формированию в Республике Беларусь инновационно-промышленных кластеров на базе предприятий, организаций и учреждений государственного сектора. В рамках данного направления предполагается создание ряда кластерных структур в регионах республики, и в частности нефтехимического кластера в г. Новополоцке [1, с. 10].

В рамках данного исследования предполагается обоснование возможности создания кластера «нефтехимии и нефтепереработки» в Витебском регионе.

Выделим основные предпосылки создания кластера «нефтехимии и нефтепереработки» в Витебской области:

1. Размещение на территории области одной из крупнейших нефтеперерабатывающих организаций республики – ОАО «Нафтан».